INCLUSIÓN LABORAL FEMENINA EN LABORES DE CONDUCCIÓN DEL SISTEMA DE TRANSPORTE PÚBLICO DE SANTIAGO

TRANSPORT GENDER LAB - SANTIAGO

Banco Interamericano de Desarrollo

Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones

Gobierno de Chile

Inclusión Laboral Femenina en Labores de Conducción de Transantiago

Isabel Granada
Cristián Navas
Camila Ramos
Claudia Glen
Francisca Reyes
Verónica Ayala
Maria Weinstein
María Eugenia Bersezio
Soledad Quiroz
Daniela Rubio

Diseño y diagramación:
Camila Ramos

Contacto BID
BIDtransporte@iadb.org

Copyright © 2019 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.
Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

INCLUSIÓN LABORAL FEMENINA EN LABORES DE CONDUCCIÓN DEL SISTEMA DE TRANSPORTE PÚBLICO DE SANTIAGO

GÉNERO Y TRANSPORTE

TRANSPORT GENDER LAB - SANTIAGO

412
LR
ZN-61-54

00. PRESENTACIÓN

La igualdad de género constituye uno de los pilares fundamentales de desarrollo para América Latina y el Caribe (ALC) y es una de las condiciones para lograr intervenciones sostenibles desde todos los sectores económicos. El sector de transporte constituye uno de los llamados rubros masculinizados, en tanto históricamente la fuerza de trabajo ha estado compuesta fundamentalmente por hombres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló en 2017 que "los empleos en el ámbito del transporte están bien remunerados, pueden ser gratificantes y ofrecer mejores oportunidades laborales a largo plazo, razón por la cual constituye un desafío promover el acceso de las mujeres a dichos puestos de trabajo. A pesar de lo anterior, la violencia contra las trabajadoras del sector transporte es uno de los factores más importantes que contribuyen a disminuir el atractivo de los puestos de trabajo en este sector para las mujeres, y limitan la conservación de empleos en dicho ámbito" (OIT, 2017). Para la OIT, ciertas personas y ocupaciones sufren un mayor riesgo de verse afectadas por la violencia en el lugar de trabajo; este es el caso de la violencia contra las/os trabajadoras/es del sector transporte que no solo constituye un problema predecible, prevenible y frecuente, sino, además, progresivo.

En este contexto, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones (MTT) ha llevado adelante diversas acciones en favor de la igualdad de género, dentro de las que destaca el fomento a la inclusión de conductoras en el transporte público, generando alianzas estratégicas con diversos servicios públicos como el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, y trabajando junto a las propias empresas de transporte concesionadas para avanzar en esta dirección. Es así como desde 2013 hasta julio de 2018, las mujeres conductoras han pasado de ser un 0,8% a un 4,8%.

Como parte de la Agenda para la Política de Equidad de Género en Transporte 2018-2022, el MTT espera consolidar un conjunto de acciones en favor de la empleabilidad femenina en el sector. Para ello, es relevante conocer las consecuencias que ha tenido para las empresas, según la perspectiva de los diferentes actores involucrados, y para las propias mujeres su incorporación como conductoras. De esta manera es posible observar aquellas dimensiones que siguen constituyendo obstáculos para una mayor igualdad de género, los aspectos que la facilitan y las oportunidades de mejora para enriquecer las orientaciones y medidas que pueda adoptar el Ministerio.

El objetivo principal de este estudio es analizar el impacto que ha tenido la incorporación paulatina de mujeres al campo de la conducción en el Sistema Transantiago con el fin de confirmar si la política de inclusión de mujeres que se ha venido desarrollando tiene impactos positivos tanto en la operación misma de las empresas como en la calidad de vida de las conductoras, de manera que se puedan incluir ajustes o modificaciones.

CONTENIDOS

01. Antecedentes

02. Metodología

03. Mujeres en Transantiago

04. Efectos de la Incorporación Femenina

05. Barreras y Facilitadores

06. Conclusiones

07. Recomendaciones

01. ANTECEDENTES

La desigualdad de género, como organización histórica y cultural de nuestra sociedad, sigue persistiendo en el ámbito del trabajo remunerado. A pesar de la mayor conciencia ciudadana, compromisos internacionales y políticas públicas, se advierten aún diversas barreras de acceso y permanencia en el ámbito laboral, así como brechas y discriminación a quienes tienen un empleo. En particular, los llamados sectores productivos masculinizados, entre los cuales se encuentra transporte, destacan en las desigualdades de género, que se asientan en una organización socioeconómica y en una fuerte cultura que reproduce estereotipos y prejuicios de género que dificultan la implementación de transformaciones.

Las principales motivaciones para incorporar mujeres de parte de las empresas de sectores masculinizados serían la escasez de mano de obra y el que las empresas y gremios hayan comenzado a valorar positivamente algunas características denominadas 'naturales' de las trabajadoras, que les otorgan potencial laboral, como: tener buen trato, ser pacientes, respetuosas, capaces de construir equipos, entre otras.

Lo anterior da cuenta de que este fenómeno está fuertemente condicionada por el simbolismo de género y perjudica de forma importante a las mujeres: tiene efectos negativos sobre sus oportunidades, no solo de empleo, sino también de educación y formación profesional; sobre sus posibilidades de promoción y también sobre sus posibilidades de tener mejores ingresos y empleos de mejor calidad. Influye también en la forma cómo las ven sus pares trabajadores y la sociedad, y cómo se ven a sí mismas como trabajadoras. Las mujeres están situadas, normalmente, en los niveles más bajos del empleo, en cuanto a cualificación, prestigio y remuneración, situación que menoscaba su condición social y económica y, de forma directa, es expresión de desigualdad y discriminación (Maté y otros, 2002).

En el sistema de Transporte Público de Santiago (Transantiago), en operación desde el año 2007, la principal rigidez del mercado laboral está dada por la exigencia basal que se requiere para desempeñarse como conductores: tener licencia de conductor profesional A3. Por esta razón, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones el año 2012 modificó el Reglamento de la Ley de Tránsito que establece los requisitos para la realización de cursos de conducción profesional, flexibilizando los requisitos de postulación con el objetivo de atraer nuevas/os conductores/as, y eliminando así la principal barrera de ingreso, que era poseer licencia profesional A1 por dos años.

Con esta medida se ve facilitada la postulación de mujeres a cursos de conducción y se abre el campo a que personas que no se dedican directamente al rubro de la conducción (tradicionalmente masculino) que posean una licencia B por dos años, puedan acceder a la licencia profesional A3. Esta es requerida para los buses, mediante un proceso de formación de 200 horas. Pese a esta medida, según datos del registro civil, el número de mujeres que está obteniendo licencia de conducir A3 sigue siendo bajo respecto a los hombres. Para el año 2016 por ejemplo, sólo 361 mujeres obtuvieron la licencia profesional que se requiere para conducir buses de transporte público, versus 2.747 hombres; cuestión que se repite el año 2017 con 411 mujeres respecto a 2.631 licencias A3 obtenidas por hombres.

En los últimos años, el MTT ha realizado diversas acciones en favor de la igualdad de género, dentro de las que destaca el fomento a la inclusión de conductoras en el transporte público, a través del desarrollo de diversas iniciativas tales como la "Premiación Anual a los Mejores Conductores y Conductoras", realizada por el Directorio de Transporte Publico Metropolitano y las empresas operadoras de transporte desde el año 2013. Además de la generación de alianzas estratégicas con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, para una mayor difusión de cursos gratuitos a los cuales pueden optar mujeres y principalmente jefas de hogar, permitiéndoles obtener licencia de conducción profesional (Política Equidad de Género, Ministerio de Transportes, 2017).

Complementando el propósito de la inclusión laboral femenina y esperando generar mayor cercanía entre las mujeres y el transporte, durante el año 2017 la institución constituye a través de la firma de una carta de permanente de colaboración la mesa Público-Privada, entre el Ministerio y las empresas del rubro. Esta mesa tuvo como hito inicial la primera entrega del reconocimiento "Mujeres en Ruta", galardón otorgado por el Ministerio y la Comisión de Género a las empresas y centro educacionales que comprometan realizar esfuerzos para la inclusión de la mujer y la des masculinización del espacio. Dentro de estas iniciativas resulta necesario avanzar en la desnaturalización de roles, los estereotipos y prejuicios de género, así como las barreras de ingreso a los puestos laborales tales como acceso a licencias de conducir, requisitos técnicos y baja cantidad de mujeres especialistas en la materia, entre otros. También se debe abordar directamente la brecha negativa para mujeres existente en el rubro, donde se ha detectado que las mujeres directivas de este sector perciben 69,6% menos que los hombres. En cifras estimadas, los hombres perciben en promedio $2.116.636, mientras que las mujeres perciben un ingreso medio de $642.579 (INE, 2015).

En este contexto, en noviembre de este año el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones publicó la Agenda para la Política de Equidad de Género en Transporte 2018 – 2022, la cual contiene un conjunto de actividades con miras a la consecución de los objetivos planteados y sus correspondientes líneas estratégicas, de forma alineada con los compromisos del Estado de Chile en distintos acuerdos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) o los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. De hecho, el segundo objetivo apunta a "impulsar medidas que apunten a la desmasculinización del mercado laboral del rubro de transportes", consignando dos líneas de trabajo:

1. Fomentar la incorporación de mujeres en el mercado laboral, público y privado, en el rubro de transporte.
2. Promover la formación de trabajadores y trabajadoras del rubro, en materias de equidad de género en transporte.

La Agenda citada constituye una orientación relevante para elaborar las recomendaciones que se proponen al final de este documento.

02. METODOLOGÍA

El diseño del estudio es descriptivo, en cuanto propone generar conocimientos y aprendizajes que permitan valorar si el camino recorrido hasta el momento es el adecuado para alcanzar una mayor igualdad de género en la empleabilidad de Transantiago, y detectar oportunidades de mejora para enriquecer las acciones que impulsa el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones en esta materia.

En términos generales, el análisis estuvo orientado por el enfoque de derechos humanos, género, ciclo vital y ciclo de vida laboral, en correspondencia con las definiciones de la "Política de Equidad de Género en Transporte, hacia un Sistema de Transporte para todos y todas" (Subsecretaría de Transporte, 2018).

RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La metodología utilizada en el estudio fue de carácter mixto contemplando técnicas cuantitativas y cualitativas (ver Box 01.). En el caso de la metodología cuantitativa, se diseñó un cuestionario autoaplicado enviado vía mensajería telefónica (SMS). Se solicitó a las empresas los datos de contactos de las conductoras para enviarles el cuestionario, ya que se buscó aplicar la encuesta al universo de las conductoras vinculadas a las empresas en el período de ejecución del estudio (septiembre a noviembre de 2018). No obstante, dos empresas no accedieron a esta solicitud, por lo que se dispuso de una base de datos de 283 conductoras, de las cuales 161 contestaron la encuesta, obteniéndose una tasa de respuesta de un 57% del universo.

En lo que respecta a la metodología cualitativa, se entrevistaron diferentes tipos de actores relevantes: por una parte, a personas pertenecientes a las empresas que, por su función, tuvieran una opinión respecto de los efectos de la incorporación de las mujeres como conductoras; a dirigentes sindicales, hombres y mujeres, para recoger su percepción y la vinculación con las demandas de los trabajadores/as; y a las propias conductoras, para comprender los sentidos y significados que le atribuyen a su desempeño y a su entorno laboral, considerando también las percepciones de ex conductoras para incorporar las limitaciones que pueden haber encontrado en el trabajo y que las hicieron desistir.

Las personas concretas seleccionadas en cada categorías fueron identificadas y contactadas por las empresas, ya que la información no está disponible de forma pública. El muestreo de la fase cualitativa se fundamentó en abarcar la diversidad de opiniones que pudiesen existir entre los actores implicados. Para el caso de las entrevistas dirigidas a las conductoras de buses, se escogió una muestra de dos mujeres por empresa, comprobándose la eficacia de dicha cifra tras haber alcanzado la saturación teórica una vez avanzado el trabajo de campo.

BOX 01. HERRAMIENTAS PARA EL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

OBJETIVO	ACTIVIDADES Y METODOLOGÍA
Realizar una caracterización sociodemográfica de las conductoras de Transantiago.	Encuesta autoaplicada, que fue contestada por 161 conductoras.
Evaluar el impacto que ha tenido en las empresas operadoras de Transantiago, la integración de conductoras, considerando aspectos como el desempeño laboral, la productividad, el riesgo de accidentabilidad, el clima laboral, entre otros.	Realización de 24 entrevistas en profundidad a actores relevantes de las 7 empresas operadoras. Recolección y análisis de información secundaria de diversas variables relacionadas con el desempeño de las conductoras.
Evaluar el impacto que ha tenido en las propias conductoras el empleo en Transantiago, considerando aspectos tales como movilidad social, compatibilidad de la vida familiar y laboral, autonomía económica, entre otros.	Realización de 12 entrevistas en profundidad a conductoras de Transantiago. Realización de 3 entrevistas a ex conductoras.
Identificar brechas y barreras que enfrentan las conductoras en el desempeño de su labor.	Desarrollo de 2 grupos focales con conductoras de las distintas empresas; 1 grupo focal con dirigentas sindicales; 1 grupo focal con dirigentes sindicales; 1 grupo focal con conductores hombres.
Elaborar conclusiones y propuestas para la política de inclusión laboral femenina en labores de conducción en el sistema de transporte Transantiago y/o legislación existente.	Análisis documental de estudios, políticas y programas sobre igualdad de género en el sector y en sectores similares. Realización de un Taller de discusión de resultados con la participación de 13 expertas/os en diversas materias relacionadas con el objetivo general del estudio.

TECGLASS
SONDA
Acerque su
tarjeta aquí

03. MUJERES EN TRANSANTIAGO

INGRESO DE MUJERES AL SECTOR TRANSPORTE PÚBLICO

El proceso de incorporación de las mujeres al Transantiago, a juicio de las empresas, responde mayoritariamente a la escasez de conductores. En términos generales, el proceso de incorporación de mujeres se lleva a cabo en distintos momentos de constitución del actual sistema de transporte: para algunos en el marco de la realización de los cursos de homologación de licencia profesional, como parte de las medidas públicas para suplir el déficit en el mercado de conductores; en el caso de dos empresas, fue un proceso de continuidad desde el antiguo sistema.

A partir del 2013 el Ministerio trabaja con SENCE (Servicio Nacional de Capacitción y Empleo) en la producción sostenida de cursos, lo que contribuye a disponer de una oferta de más de 1.000 becas al año, en las cuales las mujeres tienen una participación de cerca del 30% por curso, llegando hasta un 55% específicamente en los cursos del programa “Más Capaz”. Además, el cambio en la normativa vigente en 2012 motivó a las empresas a establecer planes con municipalidades y escuelas de conducción para que personas que tuviesen licencia clase B, pudiesen realizar un curso para obtener la licencia profesional. Antes de la incorporación de estas medidas, las mujeres conductoras que trabajaban en la empresa (que, por lo demás, correspondían a un número muy bajo) ya poseían la licencia profesional y, por lo tanto, contaban con experiencia en el ámbito de la conducción profesional. Luego del establecimiento de estas alianzas con municipalidades y escuelas de conducción, se produjo la llegada de mujeres que provenían de otros rubros y no necesariamente tenían experiencia en la conducción de vehículos de transporte de pasajeros.

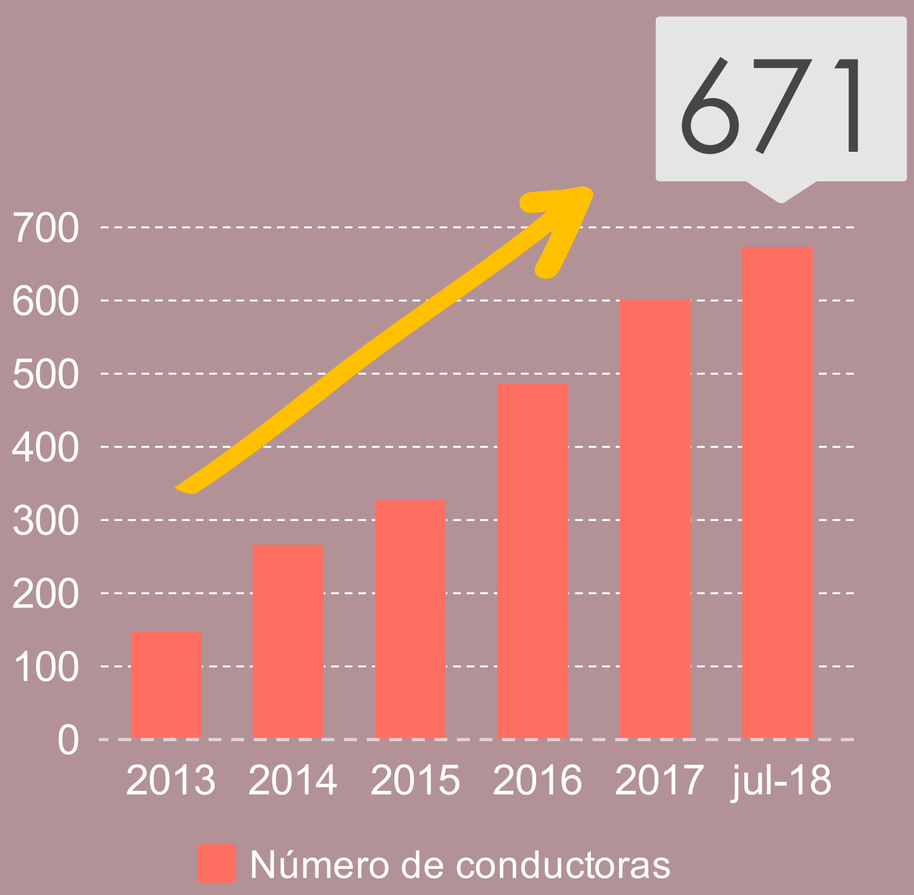
Respecto a los procedimientos de postulación y selección de conductoras, tanto SENCE como las empresas poseen sus propios mecanismos. Los canales de difusión identificados como más relevantes serían a través de personas conocidas y ligadas a la conducción de autobuses, y mediante avisos en medios de circulación masiva.

FACTORES DE GÉNERO QUE DIFICULTAN LA INCORPORACIÓN DE CONDUCTORAS

La presencia de las mujeres como conductoras en Transantiago ha sido el resultado de un proceso que ha implicado para las mujeres la superación de un conjunto de barreras producto de la división sexual del trabajo, que se expresa de manera particular en un sector altamente masculinizado. Desde esta perspectiva, los estereotipos de género que tienen su expresión en la sociedad en su conjunto y en particular en el mundo del trabajo remunerado y por tanto en las culturas organizacionales, constituyen una barrera cultural para las mujeres quienes no consideran que este sea un rubro posible para ellas, lo que es compartido también por las empresas.

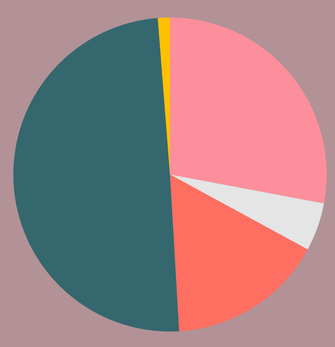
BOX 02. CONDUCTORAS EN NÚMEROS

¿CUÁNTAS SON?

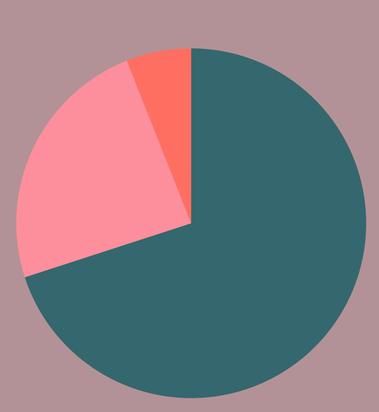


¿CÓMO SON?

EDAD

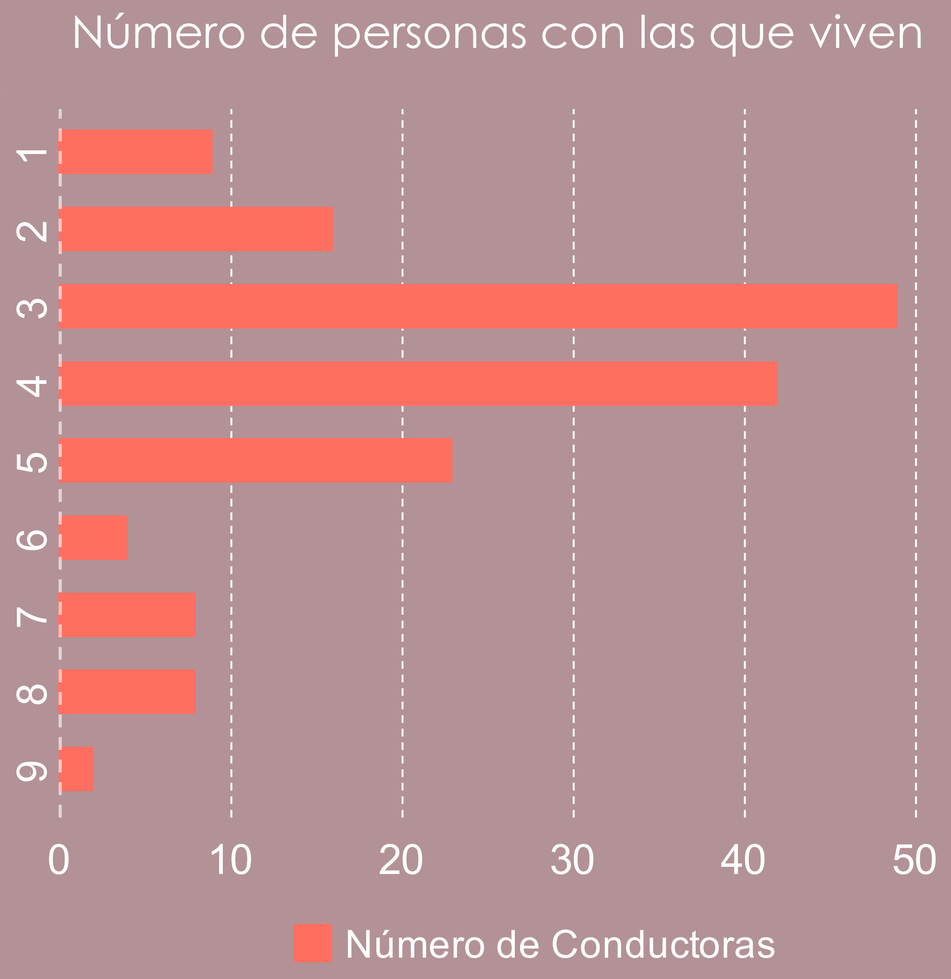


ESTADO CIVIL



EDUCACIÓN

BOX 03. DEL TERMINAL A LA CASA



¿QUÉ TAN LEJOS VIVEN?

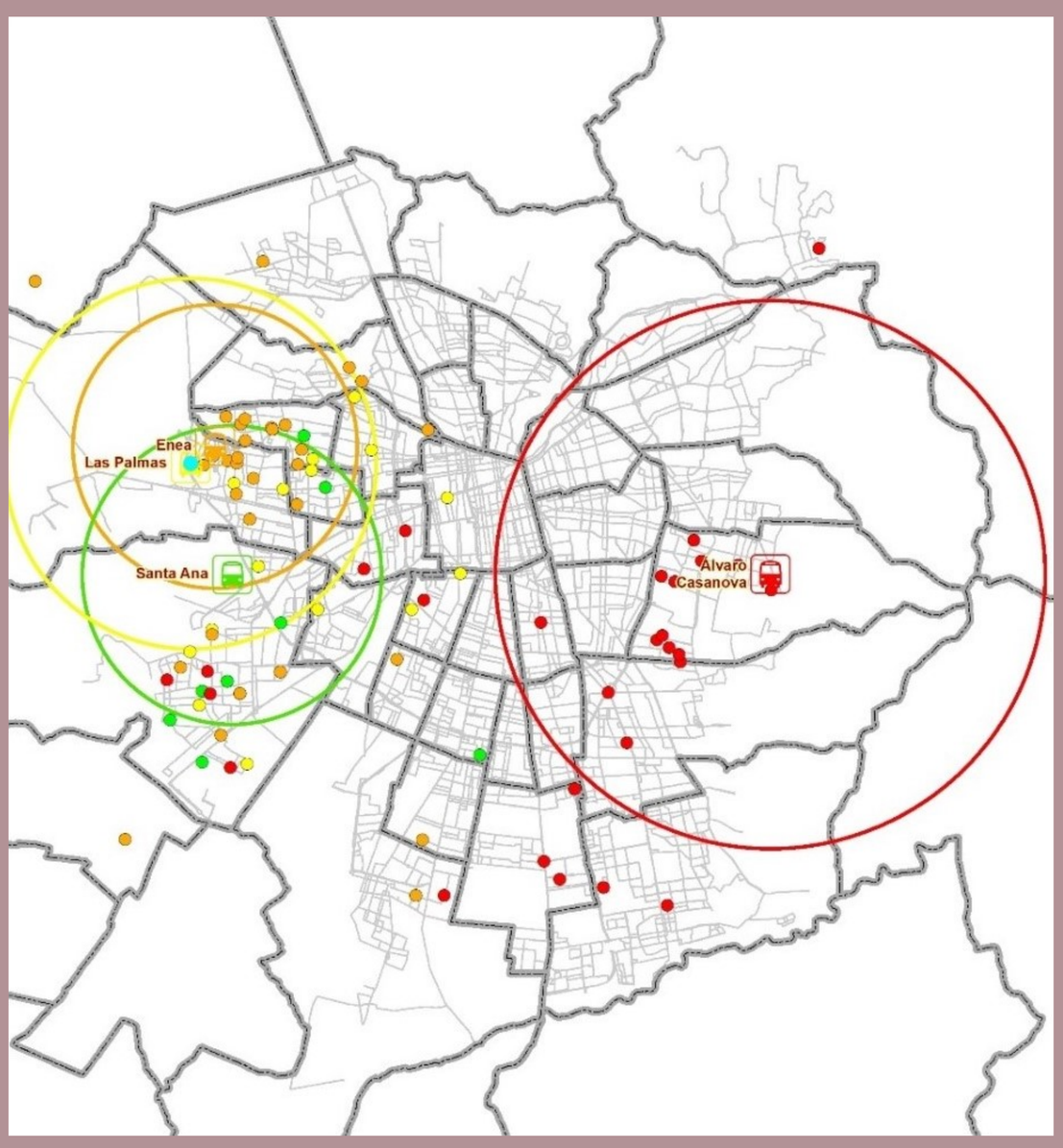
La mayor parte de las conductoras se concentran en comunas periféricas como Cerro Navia-Pudahuel, Maipú, El Bosque-San Bernardo, Lo Espejo y Peñalolén. En general las empresas buscan localizar a las conductoras en el terminal que esté más cerca de su residencia, no obstante, en muchos casos la distancias de viaje son significativas (sobre 60 min de viaje).

Los mapas de las empresas 1 y 2 (de un total de 7) muestran algunas formas en cómo se han asignado las conductoras a los terminales. Ya en base a estos dos ejemplos es posible ver que la dispersión en distancias es alta.

Conductora

Distancia promedio terminal - hogar

(*) Cada color representa un terminal diferente son sus respectivas conductoras.



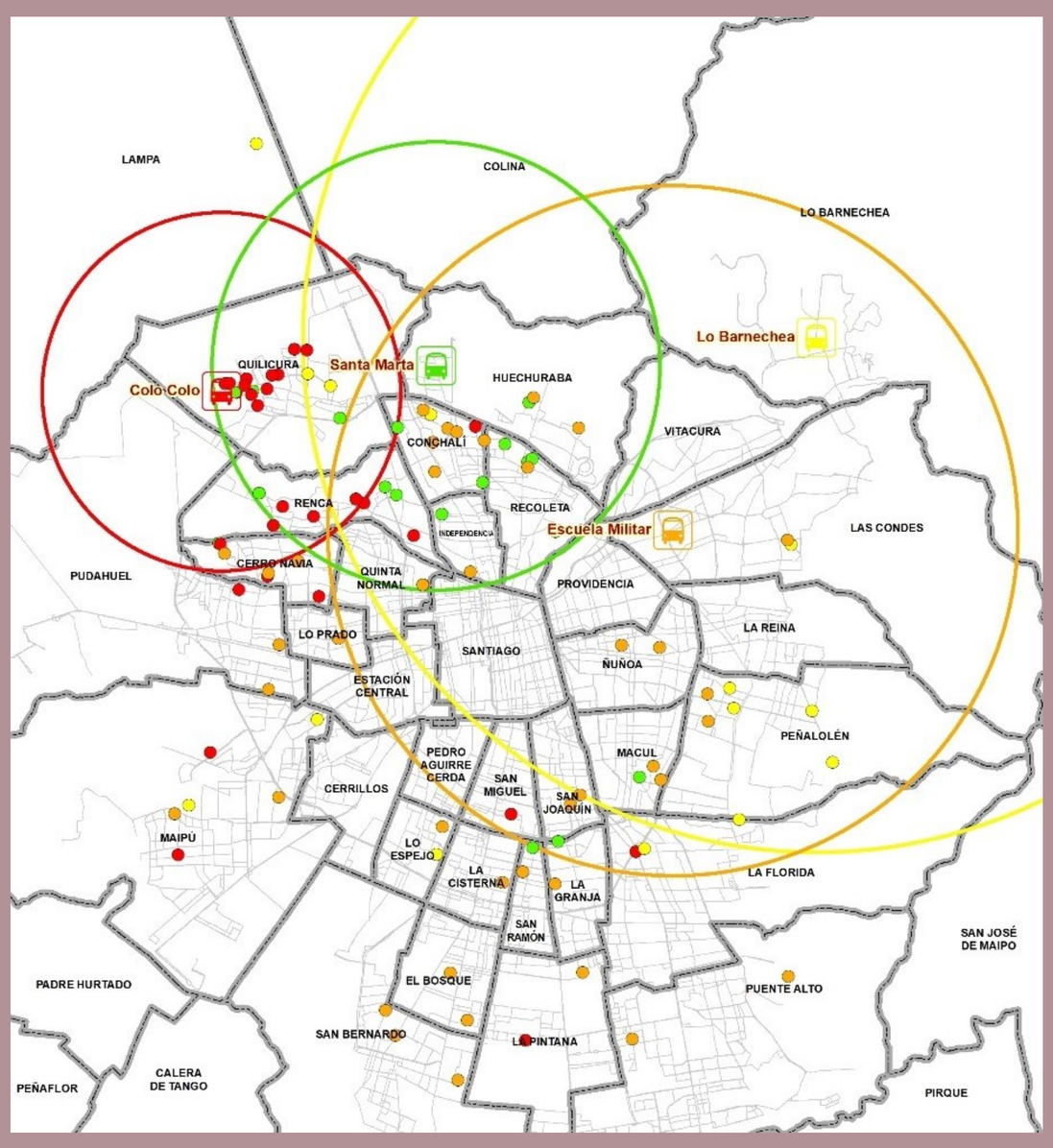
EMPRESA 1

11 km

8 km

6 km

6 km



EMPRESA 2

7 km

20 km

9 km

13 km

Los/as entrevistados/as de todas las categorías (empresa, conductoras, conductores) consideran que es más difícil para las mujeres desempeñarse en su labor por el doble trabajo que implica hacerse cargo de sus hijos/as, reconociendo que las labores de cuidado están a cargo de las mujeres y sólo comparando esta doble carga con los casos de conductores solos, que serían padres solteros y que por tanto se encontrarían en una situación similar a las mujeres (independiente de que ellas tengan o no pareja).

La responsabilidad de las mujeres en las labores del hogar actuaría como barrera en dos dimensiones: primero, desincentivando el ingreso de mujeres que no tienen red de apoyo o interés de sacrificar su vida familiar y, por otro lado, desincentivando a las empresas a contratar mujeres, ya que complejizaría su gestión de RRHH obligándolos a contemplar la conciliación como un aspecto relevante en el trato con sus trabajadores.

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

Tanto de parte de los actores de las empresas como de las conductoras, se señala la existencia de una cultura empresarial que tiende a ser reticente a la incorporación de mujeres en las labores de conducción. Varias de las personas entrevistadas que cumplen funciones en las empresas operadoras señalan que no es relevante considerar la dimensión de género con relación a la función de conductores o conductoras, ya que el hecho que sean hombres o mujeres no conlleva diferencias relevantes.

Así mismo, la reticencia para contratar mujeres se vincula con los riesgos de seguridad que implica el oficio de conductor y para los cuales las mujeres tendrían menos herramientas para enfrentarlos por el hecho de ser mujeres. Varias conductoras entrevistadas también indican que la valoración social negativa de las labores de conducción y de Transantiago como sistema de transporte, dificulta el ingreso de más mujeres al sistema. Si bien consideran que existen riesgos propios del trabajo (en relación a la posibilidad de accidentabilidad, de delincuencia y de acoso durante la ruta) las personas tendrían una imagen exagerada de éstos y de sus malas condiciones laborales debido a los reportajes sobre Transantiago en los medios de comunicación masiva.

En este sentido, las conductoras indican que estas barreras sobre la imagen negativa del sistema y del trabajo en sí mismo, puede significar que las mujeres no encuentren apoyo en sus familias para incorporarse a este trabajo. Las conductoras en ejercicio mencionaron que conocen casos de otras mujeres donde la misma familia o los esposos las desincentivan a trabajar como conductoras en el sistema de transporte público.

Muchas mujeres comentaron en las entrevistas que un aspecto importante para fomentar el ingreso de más mujeres a las empresas de Transantiago es la visibilidad de referentes femeninos. Algunas de ellas reconocieron que había sido un aspecto importante para ellas el ver a otras mujeres en la conducción. Es por esto que en los focus groups se indicó que una de las tareas que debiera hacer el Ministerio para fomentar el ingreso de mujeres es darles mayor visibilidad a las conductoras existentes a través de campañas comunicacionales o actividades.

MEDIDAS DE POLÍTICA PÚBLICA A FAVOR DEL ACCESO DE MUJERES A TRANSANTIAGO

Las políticas públicas orientadas a la equidad de género, han tenido un efecto indudable en la incorporación de las mujeres conductoras. De hecho, los dirigentes sindicales entrevistados indican que el papel que ha desempeñado el Ministerio de Transportes ha sido clave en el proceso de incorporación de las mujeres.

Desde el punto de vista de las conductoras entrevistadas, el principal canal de acceso es la realización del curso para la obtención de licencia profesional. La duración promedio del curso para obtener la licencia de conducir es de 2 meses y medio, siendo en la mayoría de los casos financiados a través de una beca (SENCE, PROCHILE, becas de las empresas concesionarias, etc.). La relevancia del financiamiento gubernamental se ve ratificada a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las conductoras, en que el 72% (161 casos) afirma que obtuvo la licencia por medio del programa SENCE, un 15% con beca privada y un 9% mediante financiamiento propio.

Las principales razones que comentaron para acercarse a las labores de conducción en buses de Transantiago fueron: la motivación de los profesores (quienes les hablaron positivamente de trabajar en una empresa operadora de buses mostrándoles las bondades de tener un sueldo fijo alto y estabilidad laboral); la realización de la práctica en buses de Transantiago (muchas mujeres recuerdan el momento de subirse y conducir un bus por primera vez como un momento relevante para tomar la decisión); los buenos resultados académicos obtenidos en el curso (muchas mujeres que comentaron ingresar temerosas de sus capacidades, se van motivando con la obtención de buenos resultados y sentirse seguras y valoradas en los cursos); y la mediación laboral (muchas mujeres indicaron que al finalizar el curso les ofrecieron trabajo directamente en una empresa de Transantiago lo que las motivó a ingresar al rubro).

No obstante la valoración de estas iniciativas, también existen algunas críticas por parte de los actores. Las conductoras encuestadas indicaron que existe baja difusión de la oferta de cursos para obtener la licencia profesional y las becas existentes, lo que, en su opinión, impacta negativamente en el número de mujeres postulantes. Así mismo, la incompatibilidad del curso con otra jornada laboral dificulta la incorporación de mujeres que se encuentran trabajando y que, si bien les gustaría cambiar de rubro, no pueden dejar de percibir ingresos por un período de tres meses (tiempo necesario para completar el curso). La dedicación exclusiva que exige el curso se torna complejo para mujeres jefas de hogar, ya que completar el curso implica que deben dejar de trabajar o trabajar después de clases en actividades informales.

La premiación anual que realiza desde hace tres años el Ministerio de Transportes, en el que se distingue a las mejores conductoras del sistema también opera como una medida de reconocimiento de las mujeres en esta labor. De acuerdo a lo expresado por las dirigentas sindicales, la difusión que se realiza en relación a este evento motiva a las mujeres a pensar que es posible para ellas acceder a este oficio.

04. EFECTOS DE LA INCORPORACIÓN FEMENINA

AUTONOMÍA ECONÓMICA

La incorporación al trabajo en las empresas de buses de Transantiago ha tenido para las mujeres conductoras un fuerte impacto en su autonomía económica. La gran mayoría de ellas indicó en las entrevistas y focus group que ha mejorado considerablemente su situación económica, que ha podido pagar deudas, ahorrar y acceder a cuestiones que les resultaban inasequibles como comprarse un auto, una casa, salir de vacaciones, cambiar a sus hijos a un mejor colegio o darles lo que necesitan en términos materiales. Si bien, la mayoría de ellas indica otros aspectos positivos (ver Box 04.) como que les encanta conducir, tratar con la gente, estar al aire libre y trabajar de manera independiente (sin un jefe encima); el sueldo y la estabilidad económica surge en el levantamiento cualitativo como la principal razón para justificar los enormes sacrificios que este trabajo conlleva para ellas, especialmente respecto al poco tiempo que pueden dedicar a su familia debido a los horarios de sus jornadas de trabajo.

"La verdad yo no tenía pensado trabajar en esto pero me ha cambiado harto porque me ha mejorado la calidad de vida, porque ya tengo más plata. Y eso me ha permitido por ejemplo ahora, tener plata para mi casa. Significa tener una mejor situación económica, significa que puedo disfrutar hasta más con mis hijos las cosas que antes no podía".

Mientras el 40% de las conductoras indicó ganar menos de 300 mil pesos en su trabajo anterior, sólo el 5% se declara en ese rango actualmente y mientras un 46% indicaba ganar anteriormente entre 300 y 500 mil pesos, las mujeres que se declaran en ese rango como conductoras bajó a un 33%, siendo el rango entre 500 y 800 mil pesos el que concentra actualmente a más de la mitad de las mujeres con un 53%, mientras anteriormente sólo un 12% se declaraba en ese rango (ver Box 04.).

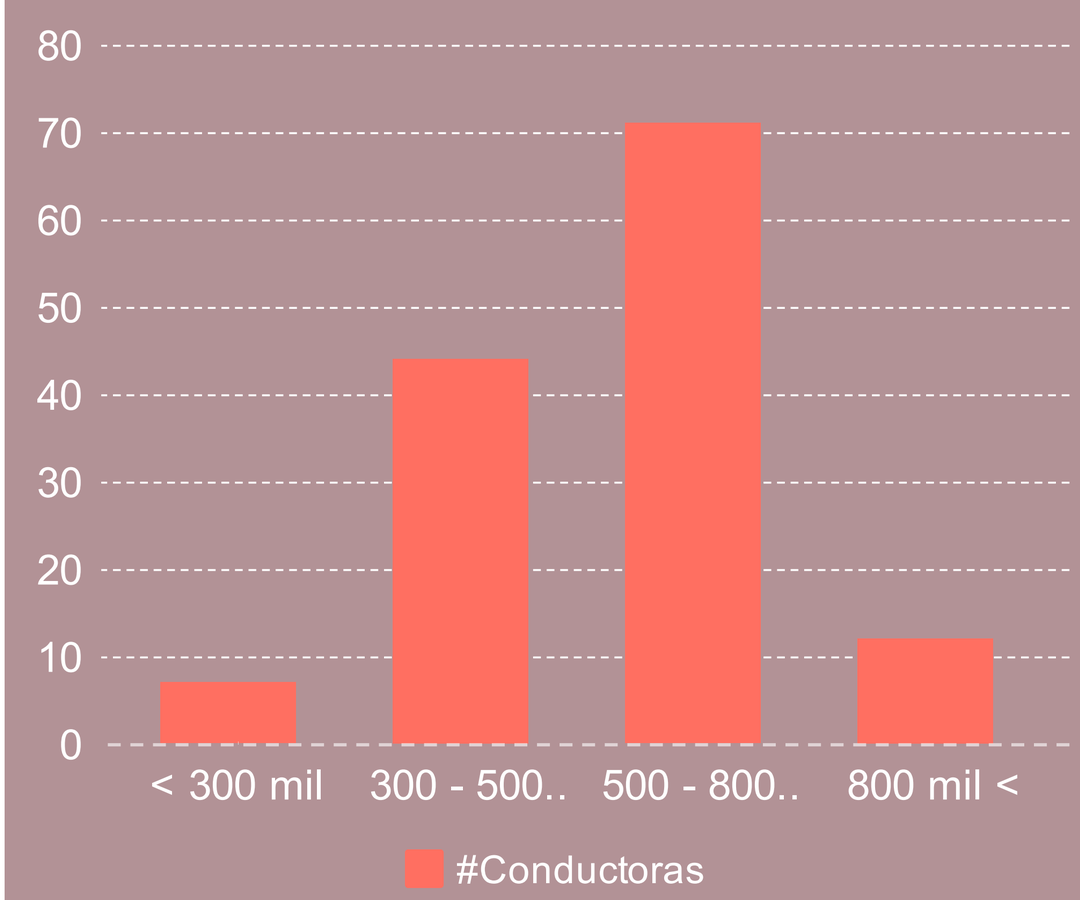
La gran mayoría de las conductoras considera que sus remuneraciones como conductoras son mayores a las de sus antiguos trabajos o respecto a otros a los que podrían acceder, cuestión que se levantó tanto en el levantamiento cualitativo como cuantitativo; además consideran como algo positivo tener la misma remuneración que sus compañeros hombres y poder aumentar su renta a través de horas extras cuando lo necesitan.

"Yo creo que si ahora nos dijeran que no podemos hacer más horas extra en la noche, si nos prohibieran salir en la noche, ahí sí que sería discriminación… eso sería machista, es mejor que cada una pueda decidir".

Si bien todo/as los actores indicaron que existe igualdad salarial entre hombres y mujeres en cuanto se les paga el mismo precio por hora, el que el sueldo contemple la realización de horas extra constituye un elemento diferenciador entre hombres y mujeres. En efecto, puesto que las mujeres tienen mayores responsabilidades familiares, pueden ver restringida su capacidad de extender la jornada.

BOX 04. ¿POR QUÉ SER CONDUCTORA?

¿CUÁNTO GANAN?



75% de las conductoras indicó haber aumentado sus ingresos tras ser contratadas por Transantiago.

Sueldo Base + Bonos + Horas extra

"…a veces saco un sueldo completo de acá haciendo horas extras, entonces igual es bueno."

¿QUÉ LAS MOTIVA?

AUTOESTIMA

Las conductoras entrevistadas consideran que han sido valientes y que han roto barreras y prejuicios no sólo externos sino también limitaciones propias al atreverse a conducir buses, lo que les genera una alta sensación de orgullo por ser pioneras en lo que hacen y encontrarse conquistando un nicho tradicionalmente masculino y también perciben ese orgullo por parte de sus familiares.

Que el trabajo sea bien remunerado y les permita acceder a logros económicos, impacta favorablemente su autoestima, destacando sus logros materiales como frutos de su trabajo y sacrificio.

> "No sé pero es que me gusta manejar, eso es lo que me deja contenta, además que he logrado mis cosas, me he comprado auto, estoy proyectando ya para comprar casa el próximo año, tener mis cosas. El poder tener mis cosas y darle lo que necesitan a las niñas, viéndolas felices a ellas una es feliz".

Este efecto positivo que provoca el trabajo de conducción en la autoestima de las mujeres las hace tener un discurso de orgullo y autovaloración muy potente, que puede servir para motivar a otras mujeres a ingresar a este rubro. Ellas se saben conquistando un nicho tradicionalmente masculinizado y conducir un bus (especialmente los más grandes), atreverse y "podérsela" con algo que antiguamente realizaban sólo hombres, las hace sentir con capacidades para realizar "cualquier cosa". En este sentido, ellas mismas consideraron en los focus groups que una buena forma de atraer nuevas conductoras es mediante las historias de vida de las conductoras existentes, viéndolo como una forma de derribar prejuicios y también de empoderar a las mujeres que aún no se atreven a desarrollar este tipo de trabajo.

DESEMPEÑO

En general, los distintos actores entrevistados coinciden en que las mujeres son más comprometidas con el trabajo, trabajan más, son más responsables y tienen un mejor trato con los pasajeros. La mayoría de los/as entrevistados de las empresas indicó que las mujeres presentan una menor tasa de accidentabilidad que los hombres o que estos accidentes son de menor gravedad.

La mayoría de los/as entrevistado/as que cuentan con mujeres como conductoras en sus empresas, señalaron que ellas tienen una mejor relación con los usuarios respecto a los hombres, que las mujeres son más amables, empáticas, calmadas, saludan adecuadamente a los pasajeros y saben desenvolverse bien en situaciones conflictivas, sin escalar los problemas.

“Yo creo que el hecho de que hayan ingresado mujeres aquí ha sido un aspecto positivo, porque efectivamente ven que hay un rendimiento mucho mejor de la mujer. Ellas tienen un trato diferente con el público, con el usuario (…) genera una empatía mayor”.

“...yo lo tomo muy a pecho, como que si fuera mi familia que transporto todos los días, porque mis hijos igual salen a la calle. Me duele cuando dejo a alguien abajo, porque yo sé que esa persona tiene que llegar a su trabajo”.

En términos generales, el relato de los/as entrevistados/as da cuenta de la reproducción en el sector, de estereotipos de género. A las mujeres se les imputa una mayor empatía, cercanía y cualidades como la limpieza y el orden, una mayor precaución y cuidado en la conducción, mayor resiliencia y compromiso con el trabajo. Se ha construido un discurso sobre el profesionalismo de su ejercicio que puede ser muy favorable para la cultura organizacional de la empresa, ya que puede motivar al conjunto de trabajadores a realizar un mejor servicio. Esta aparente excesiva disciplina y buen desempeño de las mujeres en sus trabajos puede responder efectivamente a que disfrutan su trabajo, pero también, eventualmente, a su deseo de legitimarse frente a un rubro predominantemente masculino.

CLIMA LABORAL

Los/as entrevistados/as de distintas categorías (empresas, conductoras, sindicatos) coinciden en que la incorporación de mujeres en las labores de conducción ha significado un cambio positivo al interior de los terminales señalando que la incorporación de las mujeres tuvo efecto en el lenguaje utilizado por los hombres, quienes comenzaron a cuidarlo más y a expresarse de forma menos agresiva. Por otra parte, los/as entrevistados/as señalan que las mujeres tienen un trato más respetuoso y mejor disposición hacia sus jefaturas, lo que también tendría un impacto positivo en la relación vertical dentro de los patios.

Para los conductores que participaron en el focus group, la incorporación de mujeres ha sido un acierto muy importante a nivel del clima laboral. No obstante, algunos señalaron que en un principio fue incómodo debido a que debían cuidar lo que decían y lo que hacían, ilustrando a partir de hábitos cotidianos, como salir del baño completamente vestidos y moderar las formas de comunicarse. Actualmente consideran que existe una buena relación entre hombres y mujeres, lo que ha impactado positivamente no solo en el clima de trabajo, sino también en el estado de ánimo de ellos.

Parada
7
401
ZN·53·22

05. BARRERAS Y FACILITADORES

Para poder contar con mayor paridad de género en las labores de conducción del sistema de transporte es necesario no sólo fomentar el ingreso de nuevas conductoras, generando facilitadores que rompan las barreras de entrada, sino que además es indispensable proveer las condiciones necesarias para que las mujeres puedan desempeñarse adecuadamente y así puedan mantenerse en su puesto de trabajo.

En esta línea se identificaron en las entrevistas y focus groups aspectos que actúan como facilitadores para la retención de las mujeres, y otros que dificultan su desempeño y retención. En general, son aspectos transversales, que afectan tanto a hombres como mujeres, pero dadas las desigualdades existentes entre ambos géneros, no abordarlas afecta principalmente a las mujeres. No obstante, si fuesen abordadas por las empresas, traerían mayor bienestar a todos los trabajadores.

BARRERAS QUE DIFICULTAN LA RETENCIÓN

Falta de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar

La carga de las tareas de cuidado recae tradicionalmente sobre las mujeres y es uno de los principales inhibidores para que ellas participen del mercado laboral. Como se levantó en las distintas entrevistas y focus groups, este tema se vuelve muy relevante en este rubro, donde los horarios de trabajo son especialmente complejos para la conciliación familiar y el trabajo mismo no permite desconcentraciones ni salidas puntuales para ir al médico o al colegio y luego retomar el trabajo.

En el estudio se observó que sólo algunas empresas contaban con acciones concretas, como por ejemplo cambiar los turnos de las madres con hijos menores de 2 años, dándoles un turno intermedio con horario de oficina sólo de lunes a viernes; o asegurar un fin de semana libre al mes para que los/as conductores/as puedan compartir con sus familias (aspecto que se acordó tras una negociación colectiva). Además, se observó que la mayoría de las gestiones de solicitudes de cambio de turno, permisos por situaciones familiares, etc. se resuelven caso a caso en una relación directa del conductor o conductora con su superior en una negociación poco regulada por la empresa.

Al ser tradicionalmente este rubro un trabajo de hombres, la conciliación familiar no ha sido una preocupación de estas empresas y la llegada de las mujeres las ha forzado a hacerse cargo.

“El tema de las redes sociales de mantención del hogar ¡es un problema! Si tengo niños pequeños ¿con quién los dejo? Hay que llevarlos a sala cuna, se enferman, no te lo reciben. Como es la mujer, y no el hombre, la que siempre pide permisos para atender a los niños, se crea una percepción negativa hacia las conductoras por parte de las empresas”.

Malas condiciones de infraestructura

Tanto los dirigentes y dirigentas sindicales como las conductoras consideran la falta de infraestructura adecuada como una barrera para el desempeño de las labores en la empresa. La falta de baños en algunos cabezales si bien afecta a todos los conductores, representa una barrera mayor para las mujeres que no pueden orinar en cualquier parte. Incluso algunas de ellas comentaron haber tenido problemas de infecciones urinarias y renales cuando esta condición no se cumple. Normalmente la empresa toma como resguardo programar a las conductoras en recorridos que no tengan esta condición, pero sin duda para aumentar la cantidad de mujeres en el sistema, se requiere que para la realización de todos los recorridos se cumplan las condiciones sanitarias adecuadas.

Las malas condiciones en que se encuentran algunos buses (fallas en el timbre, espejos, suspensión, averías de frenos, asientos chuecos, vidrios rayados, situaciones de panne, etc.) afectarían no solo las condiciones laborales de los conductores (en el sentido de constituir un obstáculo para el cumplimiento de los indicadores), sino también la calidad del servicio, impactando negativamente en la relación pasajero conductor/a. Las conductoras hicieron referencia especialmente a la inseguridad que les provoca quedarse en panne en lugares peligrosos y la falta de higiene de algunos buses.

Falta de procedimientos frente a acoso sexual y situaciones de inseguridad

Tanto desde el relato de los actores de las empresas como de las entrevistadas se ha podido evidenciar la existencia de situaciones de acoso, frente a lo cual las empresas tienden a promover técnicas de autocuidado antes que un cambio en la cultura organizacional. Los dirigentes sindicales, por su parte, indicaron que existe una falta de preparación en las empresas para hacer frente a temas vinculados al acoso sexual, lo que se constituiría como una barrera para la permanencia de las mujeres en la empresa. Adicionalmente, actores de empresas mencionaron el lenguaje grosero de los conductores como un factor que promueve la retirada de algunas mujeres de este trabajo.

Además del acoso, los riesgos que sufren los y las conductores/as en la ruta fueron indicados tanto por sindicalistas y trabajadores/as de las empresas como por conductores/as como un aspecto que puede inhibir el ingreso de mujeres o dificultar su retención. Si bien muchos consideran que existe una menor agresión de parte de los usuarios hacia las mujeres conductoras, éstas relevaron que a diferencia de sus compañeros ellas sufren un mayor riesgo de violencia sexual.

FACILITADORES PARA EL DESEMPEÑO Y RETENCIÓN

Condiciones salariales

Tanto los actores de las empresas como las mujeres entrevistadas señalan las condiciones salariales como un aspecto que motiva la retención de las trabajadoras y compensa otras carencias o dificultades que pueda tener el trabajo.

"Económicamente a mí me va bien, no me quejo. Hago unas horas extra y estoy casi por el millón de pesos. Ninguna mujer aquí en Chile sin una profesión, teniendo cincuenta y siendo mujer lo logra".

Por su parte, las entrevistadas además valoran la estabilidad y seguridad de un contrato, así como la posibilidad de que cada conductor pueda incrementar su sueldo cuando lo requieran de acuerdo a la cantidad de horas extra que trabaje. También mencionan como un aspecto positivo el incremento de sus salarios mediante bonos por concepto de asistencia y puntualidad.

Procesos de inducción

Uno de los aspectos que revelaron las mujeres como facilitador para mantenerse en el trabajo una vez que han ingresado, es tener buenos procesos de inducción que permitan realizar prácticas en los buses y conocer los recorridos antes de trabajar de manera comercial (en ruta con pasajeros). De hecho, hay mujeres que dieron cuenta de la renuncia de otras conductoras por inseguridad, producto de no contar con estos procesos y, por otra parte, hay entrevistadas que comentaron haber tenido una capacitación inicial, con mucho apoyo de parte de los instructores, que les permitió adquirir confianza antes de salir a la calle. Incluso algunas comentaron tener profesores que las incentivaban diciéndoles que pueden hacer el trabajo mucho mejor que los hombres.

Los actores de las empresas también mencionaron como un facilitador la posibilidad de destinar un período para la práctica de conducción antes de salir a la ruta, indicando que sería especialmente significativo para las mujeres, debido a que ellas tienden a no poseer experiencia conduciendo buses.

Red de apoyo

Considerando que las conductoras ejercen en horarios no tradicionales y que muchas de ellas aún tienen hijo/as en edad de dependencia, es fundamental para ellas contar con una red de apoyo que pueda involucrarse activamente en las tareas de cuidado de los/as niños/as. En este sentido, la propia pareja, los padres o hermanos/as mayores resultan muy relevantes para que realicen acciones como: levantar, preparar y llevar a los hijos/as al colegio durante las mañanas; recibirlos/as del colegio, preparar comida, hacer tareas y acostarlos por la tarde-noche; o cuidarlos los fines de semana. Este aspecto es uno de los más críticos ya que sin ello (aunque existen casos) es muy difícil ejercer este oficio.

Las características del trabajo también impiden que las conductoras salgan a responder situaciones puntuales, como ir a buscar al colegio a un/a hijo/a enfermo/a. Esta limitante no existe en aquellas mujeres con hijos/as mayores y que no tienen a nadie a su cuidado. Las mujeres en esta situación pueden ejercer su trabajo de manera mucho más libre, por lo que muchas indicaron que era un trabajo ideal para mujeres solas o mayores.

Flexibilidad de las empresas

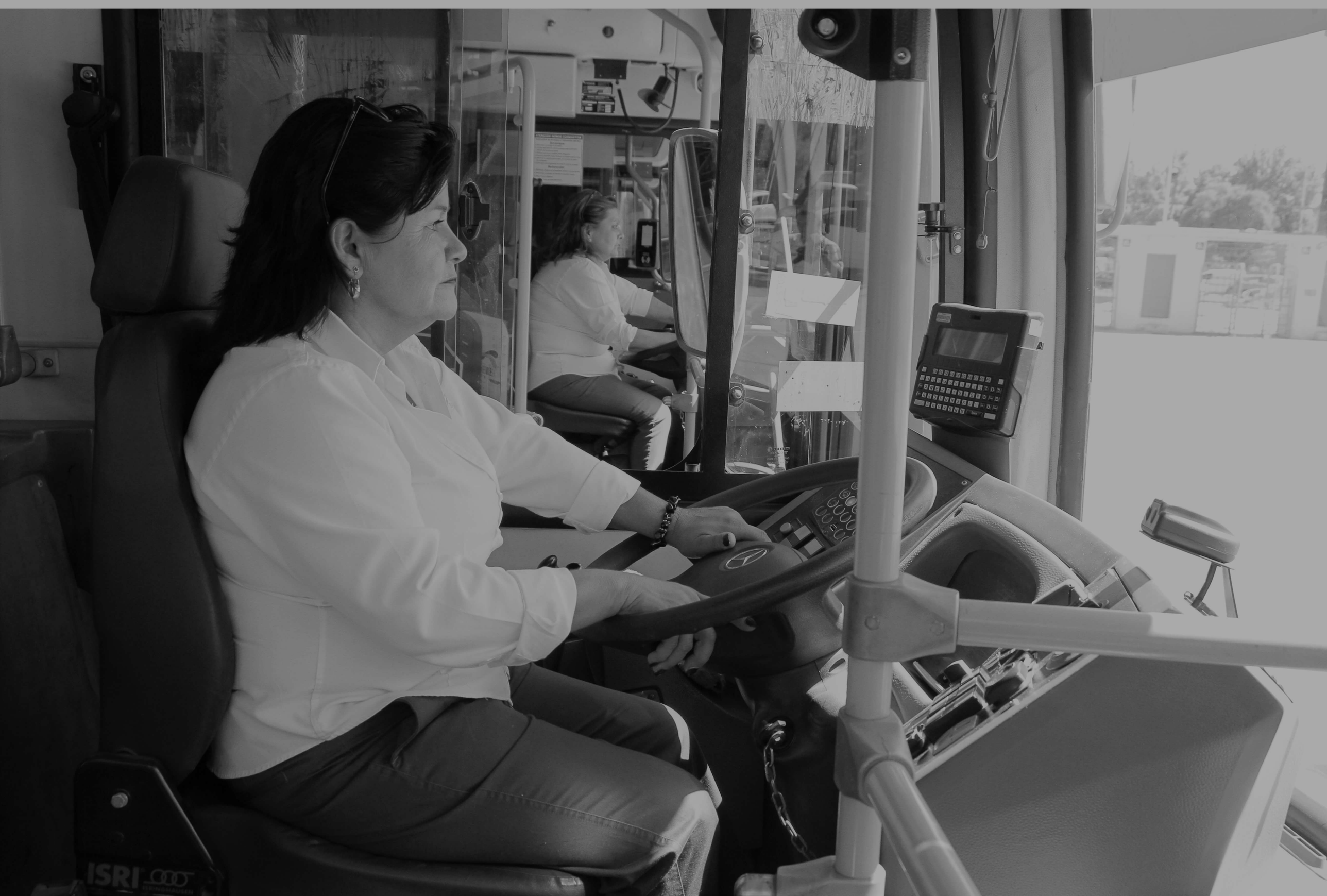
Dada la dificultad de conciliación de la vida familiar y laboral que tiene este trabajo; las conductoras y dirigente/as sindicales relevaron mucho la flexibilidad de la empresa como un elemento central para poder mantenerse en el trabajo. La posibilidad de pedir autorización para cambiar los turnos frente a situaciones puntuales (enfermedad de un hijo/a, cita médica, cumpleaños o actividad escolar), organizar los turnos en aquellas parejas en que ambos son conductores (trabajando a contra-turno), la implementación de turnos fijos para aquellas que cuentan con menor red familiar y deben organizar las labores de la casa de forma más estable, y de contar con turnos especiales para mujeres embarazadas o con hijos menores de 2 años; son considerados muy favorables para la retención laboral de las mujeres.

Vocación de conductora

"Me encanta conducir, siempre me ha gustado desde que aprendí (…) yo me siento feliz arriba del bus".

Casi la totalidad de las entrevistadas se refirieron a que les gusta el trabajo que realizan, en el sentido que disfrutan conducir, estar al aire libre y, al mismo tiempo, se sienten realizadas por desempeñarse en un rubro poco tradicional y ser admiradas y felicitadas tanto por los usuarios como por sus familiares cercanos. También señalan sentirse útiles y ser un "ejemplo" para sus hijos.

Este aspecto se torna muy relevante para la retención de las conductoras, lo que muestra una buena predisposición hacia el trabajo. El sentir gusto por el trabajo es considerado como un valor muy importante desde la perspectiva de la gestión de los RRHH, por lo que sería positivo generar facilitadores que ayuden a resguardar esa actitud positiva.



06. CONCLUSIONES

01 A pesar de los esfuerzos del Ministerio de Transportes y la mayor conciencia pública sobre la igualdad de género, el sector transporte sigue siendo un rubro masculinizado. El crecimiento anual de su participación es modesto, alcanzando un 1% en un año, cifra similar a la de los últimos 5 años. De esta forma, de no incorporarse nuevas medidas, el número de conductoras tardaría 45 años en igualar al número de conductores.

02 El hecho de que la sociedad le asigne a las mujeres la responsabilidad de la reproducción social, es decir, de las labores de cuidado de niños, niñas y adultos mayores y las actividades domésticas para la mantención del hogar, limita su capacidad para insertarse en el mercado laboral. En este sentido, las mujeres señalan que ellas pueden incorporarse al mercado laboral en tanto cuenten con una red de apoyo que les facilite la tarea reproductiva.

03 El crecimiento de conductoras contratadas, aunque pequeño, se fundamenta principalmente en las medidas que el Estado ha tomado para estimular una mayor presencia de conductoras capacitadas (especialmente con las becas SENCE y la promoción desde el DTPM). Las -escasas- mujeres que se han desempeñado históricamente en el rubro han tenido vínculos familiares con varones que han trabajado en el sector y les han facilitado su participación.

04 Un porcentaje importante de entrevistadas señalan que su interés por desempeñarse como conductoras corresponde a su valoración por el oficio de conductora y el servicio que prestan a la comunidad. De esta manera, la posibilidad de desempeñarse como conductora es vista por las mujeres como una oportunidad de desarrollo de diversas capacidades y no sólo como una fuente de ingreso.

05 La incorporación de conductoras es bien valorada por todos los actores. Las empresas manifiestan su disponibilidad a incorporar conductoras, sin embargo, no declaran interés por contribuir a este proceso, indicando que si el Ministerio de Transportes lo exige en la nueva licitación ellas tomarán las medidas para adaptarse. Por ello, es necesario continuar los esfuerzos públicos que promuevan y orienten una acción decidida e integral en esta materia.

07. RECOMENDACIONES

Uno de los objetivos de este estudio apunta a proponer mejoras y a enriquecer las acciones que el MTT, junto al resto de los actores involucrados, lleve a cabo para dinamizar la empleabilidad femenina de calidad en el sector.

01

Desarrollar una estrategia pública integral e intersectorial que dinamice y facilite una mayor disponibilidad de mujeres conductoras que puedan ser contratadas por las empresas.

Ampliar la difusión e información de las oportunidades de capacitación y contratación para conductoras, incorporando actores como municipios donde se encuentran terminales, las propias empresas y otros servicios públicos, dirigiéndose a las mujeres para impulsarlas y darles confianza de que pueden realizar este trabajo.

Desarrollar campañas destinadas a dignificar el trabajo de conductor/a de buses entre la población, de manera que se convierta en una alternativa laboral atractiva y que contribuya a desmitificar prejuicios y estereotipos

Fortalecer el trabajo de la mesa intersectorial que permita articular, revisar y potenciar las medidas de política pública que se han desarrollado hasta el momento, como las becas SENCE para capacitación.

Generar un observatorio de la sociedad civil apoyado por el Transport Gender Lab, que se constituya en un espacio de acompañamiento y seguimiento del proceso de incorporación de un enfoque de igualdad de género en Transantiago, destinado a fortalecer las capacidades de los distintos actores, así como a generar conocimiento pertinente para la toma de decisiones en este campo.

Crear un sistema de información que permita observar periódicamente y dar seguimiento a las medidas establecidas, creando indicadores vinculados a la igualdad de género (contrataciones, antigüedad, accidentabilidad, rotación).

02

Promover el desarrollo de políticas de igualdad de género al interior de las empresas, como se realiza en otras industrias masculinizadas (minería, construcción).

Mantener la realización de las actividades de promoción de buenas prácticas en el sector, como la premiación de conductores y conductoras.

Desarrollar procesos de sensibilización en altos directivos de las empresas, incorporando buenas prácticas del sector, otras industrias y otros países, como RENFE en España, o la Campaña para visibilización de las mujeres de Transport for London.

Incorporar certificación en Norma NCh3262 – 2012, "Sistema de Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal", como parte de los requerimientos para las empresas establecidos en las bases de licitación y acompañamiento en su implementación.

03

Promover la adopción de políticas de RRHH integrales en las empresas, que fortalezcan el desarrollo de las y los conductores.

Establecer mesa de trabajo con empresas y sindicatos para revisar experiencias de otros países y buenas prácticas en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal

Fortalecer el sistema de control del cumplimiento de planes de capacitación en las empresas, que incluyan también materias vinculadas a la igualdad de género.

Promover el desarrollo de programas de inducción a las nuevas y nuevos conductores que permita que puedan practicar, así como conocer con acompañamiento los diferentes aspectos involucrados en la labor. Así también, promover el establecimiento de sistemas de mentorías de conductoras con mayor experiencia hacia nuevas conductoras.

Desarrollar un modelo de protocolo y procedimiento para abordar el acoso laboral y sexual en las empresas que pueda servir como referente para su adopción por parte de las empresas, de manera que sea política de la empresa y no responsabilidad de las propias mujeres.

Promover el equipamiento de espacios amables en terminales y cabeceras para que las y los conductores cuenten con adecuadas condiciones de trabajo.

¿QUIERES SABER MÁS DE ESTAS INICIATIVAS?
Búscalas en nuestra página web:

www.tglab.iadb.org

El primer repositorio regional de información sobre proyectos e iniciativas de sistemas de transporte público con perspectiva de género.

BID

Banco Interamericano
de Desarrollo