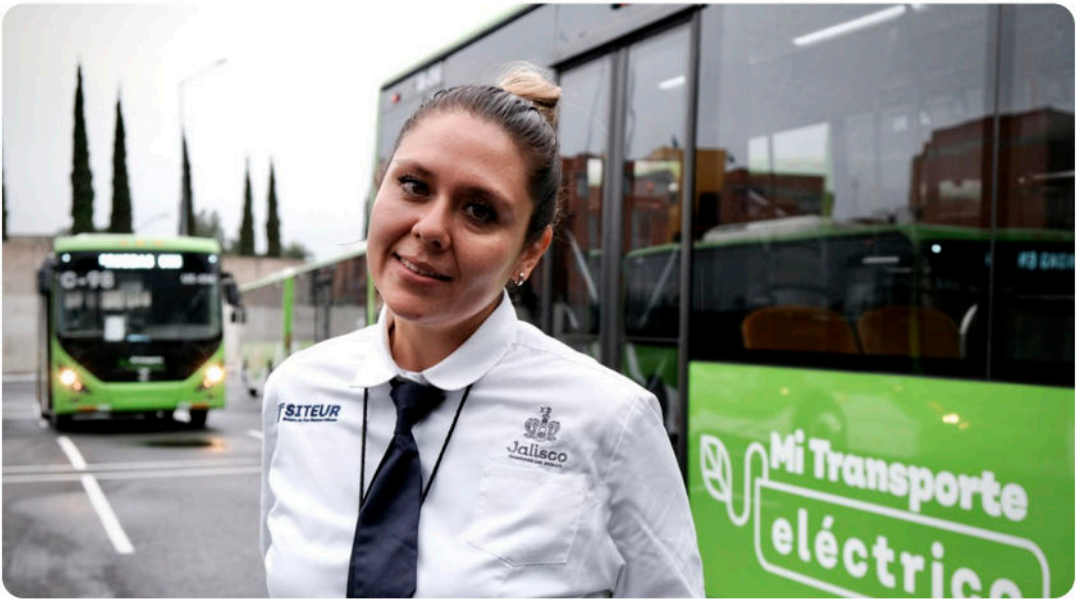
Transformative Urban Mobility Initiative



E-Bus Mission

INCLUSIÓN LABORAL FEMENINA EN EL TRANSPORTE PÚBLICO.

Estudio de caso del *Programa Mujeres Conductoras* en Jalisco, México.

Gabriela de la Torre Ríos y Joselyn Delgado Miranda

Marzo 2023

Federal Ministry for Economic Cooperation and Development
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
WORLD RESOURCES INSTITUTE
C40 CITIES
icct
ITDP Institute for Transportation & Development Policy
UITP ADVANCING PUBLIC TRANSPORT
ICLEI Local Governments for Sustainability

E-Bus Mission

Título: Inclusión laboral femenina en el transporte público. Estudio de caso del Programa Mujeres Conductoras en Jalisco, México.

ISBN: en proceso

Autoras:
Gabriela de la Torre Ríos
Joselyn Delgado Miranda

Diseño gráfico y editorial:
César Silva Páramo

Diseño gráfico e Ilustración:
Sarah Dobjani

Fotografías: Gobierno del Estado de Jalisco

Cita Sugerida: *De La Torre Ríos, G. & Delgado Miranda, J. (2023), "Inclusión laboral femenina en el transporte público, Estudio de caso del Programa Mujeres Conductoras en Jalisco, México", Ciudad de México, Transformative Urban Mobility Initiative (TUMI).*

La versión digital de esta publicación se encuentra en: https://ebus.transformative-mobility.org/

Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones expresadas en la presente publicación son de exclusiva responsabilidad de sus autoras, por lo tanto, no reflejan o representan la opinión de las organizaciones que forman parte de la Iniciativa TUMI E-Bus Mission, o de alguna otra entidad pública o privada.

Copyright © 2023 Transformative Urban Mobility Initiative

Federal Ministry for Economic Cooperation and Development · giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH · WORLD RESOURCES INSTITUTE · C40 CITIES · icct · ITDP Institute for Transportation & Development Policy · UITP ADVANCING PUBLIC TRANSPORT · ICLEI Local Governments for Sustainability

TUMI E-Bus Mission – México

Este reporte forma parte de los trabajos de la Iniciativa "*TUMI E-Bus Mission: Acelerando la adopción masiva de buses eléctricos a nivel mundial*" para el Estado de Jalisco, implementada por el *World Resources Institute* en México (WRI por sus siglas en inglés) en conjunto con la GIZ (*Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit* por sus siglas en alemán), con fondos y apoyo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ). La "TUMI E-Bus Mission" es una coalición internacional conformada por WRI, C40, ICCT, ICLEI, ITDP e UITP, que busca acelerar la adopción de buses eléctricos hasta el 2025 como una alternativa de movilidad urbana sustentable, brindando asistencia técnica a 20 ciudades en el mundo, a través de grupos centrales y regionales y planes de asistencia técnica especializados.

Agradecimientos

Agradecemos a los equipos del Gobierno de Jalisco, en particular a los y las funcionarias de la Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio, de la Secretaría de Transporte (SETRAN), del Sistema de Tren Eléctrico (SITEUR) y la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH), en particular a Valeria Huérfano Lezama, Desireé Ramírez, Patricia Martínez Barba, Diego Monraz, Paola Lazo Corvera, Amilcar López, Mariana Bulos, Luis Alonso Martínez y Rocío Espinoza. Agradecemos a Catalina Torres Pardo y Karen Robles del equipo de WRI México y Colombia por su apoyo en la recolección y sistematización de información. Las autoras agradecemos de manera especial a las conductoras y conductores, así como a los equipos de recursos humanos y operativos de SITEUR y de las empresas de transporte que participaron en cada una de los grupos focales y entrevistas, sin su testimonio no hubiera sido posible este estudio.

Sobre las autoras

Gabriela de la Torre Ríos.
Gerente de la "TUMI E-Bus Mission"en México y Colombia desde WRI, es especialista en políticas públicas, igualdad de género, inclusión social, transporte público, gobernanza y desarrollo sostenible. Es maestra en Desarrollo, Gobernanza y Política Pública por el Institute of Development Studies (IDS) de la Universidad de Sussex y licenciada en Relaciones Internacionales por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO).

Joselyn Delgado Miranda.
Especialista en Política Pública y Economía en WRI México con experiencia en movilidad, evaluación de impacto social, ordenamiento territorial y políticas públicas en México y América Latina. Es doctora en Políticas públicas por el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), maestra en estudios urbanos por el Colegio de México (COLMEX) y socióloga por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

INCLUSIÓN LABORAL FEMENINA EN EL TRANSPORTE PÚBLICO.

Estudio de caso del *Programa Mujeres Conductoras* en Jalisco, México.

Gabriela de la Torre Ríos y Joselyn Delgado Miranda

Marzo 2023

Federal Ministry for Economic Cooperation and Development

giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

LISTA DE CONTENIDOS

1. Introducción 7

2. Antecedentes: Brechas de género en el mercado laboral 9
2.1. Inclusión laboral de las mujeres en el sector transporte en América Latina 10
2.2. Santiago de Chile: Inclusión laboral de mujeres en Transantiago 12
2.3. Bogotá: Mujeres conductoras en Transmilenio 14

3. Metodología 17

4. Programa Mujeres Conductoras en Jalisco 20
4.1. Antecedentes 20
4.2. Diseño del Programa 20
4.2.1. Curso de capacitación 21
4.3. Fortalezas y riesgos del Programa 27

5. Efectos de la incorporación de mujeres en labores de conducción en Jalisco 32
5.1. Infografía de las mujeres conductoras de transporte público en Jalisco 32
5.2. Diferencias y similitudes entre conductoras y conductores 34
5.3. Condiciones laborales del sector transporte y beneficios para conductoras y conductores 39
5.4. Beneficios para las empresas operadoras de transporte 43
5.5. Ambiente laboral y percepción de los hombres conductores 45
5.6. Percepción social 47

6. Retos para la incorporación y permanencia de las mujeres en labores de conducción 49
6.1. Percepción social del sector transporte 49
6.2. Roles de género y condiciones para la operación del transporte público 49
6.3. Infraestructura 52

7. Hallazgos generales 54
7.1. Política Pública 54
7.2. Beneficios para las mujeres 54
7.3. Beneficios para las empresas de transporte 55
7.4. Retos para la incorporación y permanencia de las mujeres en labores de conducción 56

8. Reflexiones finales 58

9. Bibliografía 60

Conductora del transporte público en Jalisco

La generación del *Programa Mujeres Conductoras* graduada en 2021 se incorporó en la conducción de los nuevos autobuses de la primera ruta 100% eléctrica en México.

1. Introducción

El transporte es uno de los sectores con mayor tasa de masculinización, los espacios laborales han sido tradicionalmente ocupados por hombres y la participación laboral de las mujeres corresponde, en promedio al 15% de la fuerza laboral del sector transporte en la región de América Latina (Granada, I., *et.al.* , 2016 en BID, 2021).

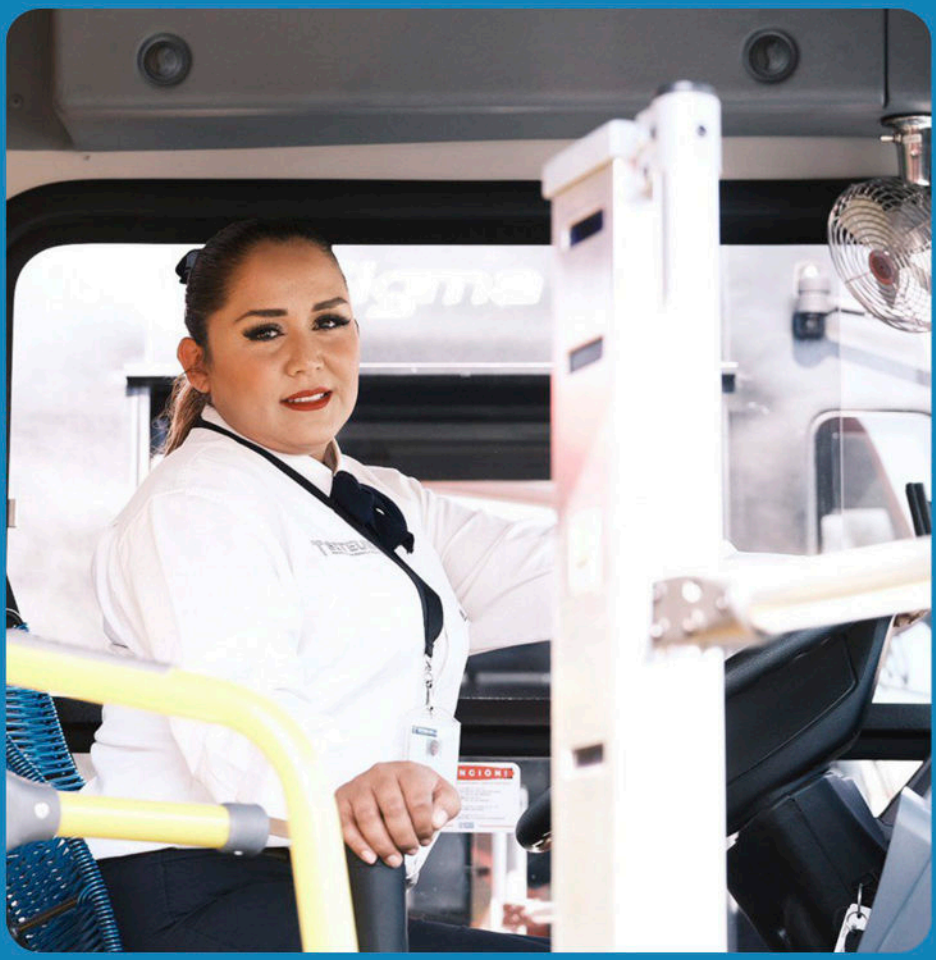
La segregación horizontal y vertical del mercado laboral en sectores masculinizados no sólo atenta contra el derecho al trabajo digno de las mujeres, también limita el crecimiento económico, al tener una menor cantidad de personas integradas al mercado laboral y en condiciones de desigualdad económica (Vaca-Trigo, 2019).

Paralelamente, en América Latina existe un déficit de personas conductoras, lo cual representa uno de los mayores desafíos para cubrir la operación en el transporte público. Ante este panorama, en la región se han implementado políticas públicas que promueven la incorporación de mujeres en labores de conducción. Por un lado, estas iniciativas constituyen acciones afirmativas para posibilitar que las mujeres tengan acceso a oportunidades laborales en condiciones de igualdad, y por otra parte tienen el objetivo de atender una serie de problemas que atraviesa el transporte público, entre los que se encuentra el déficit de conductores, los bajos niveles de profesionalización que persisten en labores de conducción y la mala calidad en el servicio.

En Latinoamérica es posible identificar tres iniciativas que buscan la incorporación de mujeres conductoras en el transporte público, a través de procesos de capacitación y profesionalización, estas se han implementado en Bogotá, Colombia; Santiago de Chile y Jalisco, México.

El objetivo del presente estudio es documentar y analizar, a través de una metodología cualitativa, el *Programa Mujeres Conductoras* en el Estado de Jalisco.

En la primera parte de este documento se analiza, desde un enfoque de política pública, el proceso de diseño e implementación, además de las fortalezas y riesgos que enfrenta el Programa. Posteriormente, se presentan los efectos que ha tenido la incorporación de mujeres en labores de conducción, en aspectos como la vida familiar y laboral de las propias conductoras, la percepción de sus compañeros conductores, los beneficios para las empresas de transporte público que las han empleado, entre otros. Finalmente, se exponen los principales retos que enfrenta las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral, particularmente en labores de conducción.



Conductora del transporte público en Jalisco

Actualmente en México más de 180 mil personas trabajan como conductoras de transporte colectivo, urbano, suburbano o foráneo de ruta fija, de las cuales solo 6 % son mujeres (INEGI, 2019)

2. Antecedentes: Brechas de género en el mercado laboral

En sectores productivos tradicionalmente masculinizados como el transporte o la construcción, persisten factores estructurales asociados a las desigualdades de género que generan brechas y barreras en el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral (INEGI, 2021; Ng, WS and A. Acker, 2020; Jaimurzina, A., *et, al,* 2017).

La **alta concentración de mujeres en actividades relacionadas con el cuidado, el comercio o los servicios domésticos,** en sectores como la educación y la salud, reflejan la **segregación ocupacional de la fuerza laboral entre hombres y mujeres** (ONU México, 2020; OIT, 2016).

Los prejuicios y estereotipos de género por parte de las empresas o personas empleadoras reflejados en los reglamentos laborales, en los procesos de contratación o las condiciones de la propia actividad económica, son parte de las **barreras de acceso que afectan la demanda de la fuerza laboral de las mujeres** (Ng, WS and A. Acker, 2020; Banco Mundial, 2020; Granada, I., et.al. , 2016 en BID, 2021; Lupica, 2015; Jaimurzina, A., et, al, 2017).

Existen **otras barreras que afectan la oferta de trabajo por parte de las mujeres,** como las cargas de trabajo en labores de cuidado que las limitan a participar; o también aspectos individuales relacionados con las normas sociales o roles de género que influyen en la autopercepción que pueden tener las mujeres sobre su vida profesional (Banco Mundial, 2020; ONU México, 2020).

Las brechas de género no sólo persisten en el acceso, sino que también afectan la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, el tipo de empleo que pueden ocupar y su remuneración (Ng, WS and A. Acker, 2020). **La carga de trabajo y el tiempo destinado a labores de cuidado debido a la "división sexual del trabajo"[1] sigue siendo una de las principales** barreras para que las mujeres puedan cubrir jornadas de trabajo completas, lo cual acrecienta la brecha salarial, o limita la posibilidad de que puedan recibir prestaciones y condiciones de protección social, como seguros médicos, pensiones y otro tipo de remuneraciones (BID, 2021; Ng, WS and A. Acker, 2020; Lupica, 2015).

En este apartado se identifican las principales brechas de género en el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral del transporte en la región de América Latina, así como las claves para su incorporación y permanencia con base en algunos casos de estudio de políticas de inclusión laboral en los sistemas de transporte público de las ciudades de Santiago de Chile y Bogotá en Colombia.

[1] La división sexual del trabajo: "se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo". Disponible en: https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo

2.1. Inclusión laboral de las mujeres en el sector transporte en América Latina

En América Latina el sector transporte concentra el 8.1% de la población masculina económicamente activa y sólo el 1% de la femenina (Vaca-Trigo, 2019). La segmentación de la fuerza laboral asociada a los roles de género dentro de este sector ha generado que las posiciones de toma de decisión, directivas, o técnicas, al igual que las labores de conducción, mantenimiento y operación, hayan sido ocupadas en su mayoría por hombres (Ng, WS and A. Acker, 2020; Jaimurzina, A., et, al, 2017); mientras que el bajo número de mujeres que han sido empleadas en este sector, se dedican a labores administrativas, de servicios o limpieza (Granada, I., et.al. , 2016 en BID, 2021; Jaimurzina, A., et, al, 2017).

La baja representación de mujeres en el sector genera sesgos de género y un ambiente de discriminación en la cultura organizacional, donde predominan prácticas que fomentan un ambiente laboral inseguro y hostil para las mujeres, adicionalmente limitan su acceso a distintos puestos y ocupaciones dentro de las empresas de transporte (Ng, WS and A. Acker, 2020).

Como parte de los desafíos que enfrentan las mujeres en el sector transporte se encuentra la falta de condiciones y políticas de conciliación para lograr un balance entre la vida profesional y personal (jornadas, horarios y lugar del trabajo); pocas oportunidades para acceder a cursos de profesionalización y capacitaciones especializadas; además de la falta de infraestructura e instalaciones seguras que sean responsivas a sus necesidades (Wright, T., 2019; Jaimurzina, A., Muñoz, C & Pérez, G.,2017).

Para disminuir las desigualdades y atender las brechas de género que persisten en sectores productivos masculinizados como el transporte, se han impulsado una serie de acciones afirmativas en diversas ciudades de la región, enfocadas en atender las barreras de acceso y permanencia de las mujeres en este mercado laboral.

De igual forma, se han implementado una serie de políticas públicas, programas, iniciativas y herramientas para incorporar y transversalizar el enfoque de género no sólo en las políticas laborales, sino en las de movilidad y transporte.[2] Dentro de las políticas más relevantes se encuentran las que han impulsado la creación de los programas o iniciativas para la promoción, profesionalización e incorporación de mujeres en las labores de conducción del transporte público.

Este tipo de programas representan un punto de partida para abordar las desigualdades sociales, políticas y económicas que enfrentan las mujeres, esto con el propósito de avanzar

[2] El Laboratorio de Género y Transporte del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha documentado los casos en la región de América Latina, así como acompañado a diversas ciudades en sus procesos para transversalizar el enfoque de género en sus políticas de transporte. Para consultar sobre las diversas acciones en la región, consultar en: http://dx.doi.org/10.18235/0003772

hacia la igualdad de género en el sector transporte; también constituyen una oportunidad para transformar la cultura organizacional de las empresas de transporte, ofrecer una mayor calidad en el servicio y atención de las personas usuarias, mejorar las condiciones de trabajo de los conductores, y principalmente, atender el déficit de personas conductoras que persiste en la región de América Latina (Ng, WS and A. Acker, 2020; Jaimurzina, A., et, al, 2017).

Para una mayor comprensión del origen y fundamentación de la incorporación de mujeres conductoras en los sistemas de transporte de Bogotá, Colombia (Transmilenio); Santiago de Chile (Transantiago); y Jalisco, México (Mi Transporte Eléctrico), es importante trazar el proceso para la formulación de la política pública y la transversalización de la perspectiva de género, al igual que sus respectivas acciones para involucrar en este proceso a las empresas de transporte, con el propósito de identificar las claves para la transformación organizacional de un sector predominantemente masculinizado.

Claves para la inclusión laboral de las mujeres en el sector transporte

- Políticas para la conciliación de la vida familiar y laboral de parte de las empresas de transporte.
- Acciones afirmativas para el acceso a las oportunidades laborales en condiciones de igualdad a lo largo de toda la cadena de valor del transporte, a través de la profesionalización y desarrollo de habilidades especializadas en oficios tradicionalmente masculinizados (ej. conductoras, mecánicas, directivas, construcción, etc.)
- Cambios en la cultura organizacional de las empresas de transporte para garantizar su permanencia en el mercado laboral, a través de una serie de adecuaciones en materia de infraestructura (baños), gestión de recursos humanos (creación de espacios seguros y libres de violencia), remuneración (igualdad salarial, prestaciones sociales y certeza laboral) y gestión del tiempo (jornadas laborales flexibles).
- Estrategias de sensibilización e intervención para la prevención del acoso laboral y erradicación de la violencia contra las mujeres, con énfasis en la atención reeducativa para hombres del sector transporte.
- Alianzas y coaliciones multiactor entre el gobierno, el sector privado son clave para la colaboración conjunta y potenciar las acciones que demanda el sector transporte para ser más igualitario y diverso.

Fuente: BID (2021); Montague-Nelson, G. (2021); Ng, WS and A. Acker (2020); Wright, T. (2019); Jaimurzina, A., Muñoz, C & Pérez, G. (2017).

2.2. Santiago de Chile: Inclusión laboral de mujeres en Transantiago

La política pública para la inclusión de mujeres en las labores de conducción en el Sistema de Transporte Público (Transantiago), impulsada por el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones (MTT) de Chile, ha sido una de las pioneras en la región, cuyo origen y objetivo principal ha sido atender el desafío que representa el déficit de personas conductoras en el sector transporte; además de ser una política para la igualdad de género en este sector.

Como parte de las acciones que realizó el MTT para la implementación de esta política, se hicieron una serie de modificaciones al tipo de licencia y vigencia solicitada para poder realizar el curso y así obtener la certificación y acreditación de la licencia de conducción profesional para el transporte público (BID, 2021; 2019). Al flexibilizar los criterios para la obtención de la licencia, se eliminó una de las principales barreras de acceso para que las mujeres pudieran incorporarse a Transantiago (incluidos otros servicios de transporte).

Otra de las acciones implementadas por el MTT fue la iniciativa de *Premiación Anual a los Mejores Conductores y Conductoras,* realizada por el Directorio de Transporte Publico Metropolitano (DTPM) con las empresas operadoras de Transantiago (BID, 2019; MTT, 2018). Este hecho también posibilitó un ecosistema para incentivar tanto a las empresas operadoras, como a las instituciones de capacitación en la construcción de alianzas para promover la generación de cursos especializados para la profesionalización en labores de conducción, tanto para hombres como para mujeres (BID, 2019; MTT, 2018).

Bajo este contexto, el MTT inició un trabajo interministerial para el diseño de una política pública más integral en colaboración con los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, y de la Mujer, el Directorio de Transporte Público Metropolitano (DTPM), el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG), con esta alianza se buscaba atender varios desafíos, pero su principal objetivo era poder atender el déficit de personas conductoras de Transantiago (BID, 2021; 2019; MTT, 2018).

Estas dos acciones estratégicas derivaron en la oferta de cursos gratuitos de conducción profesional para mujeres y jóvenes, a través de un programa público de inclusión laboral y productiva denominado *¡Más Capaz!*, implementado por el SENCE con el fin de incorporar de manera progresiva a más mujeres a Transantiago (BID, 2019; 2019a; MTT, 2018).

En 2018 se implementaron acciones de promoción y difusión de este tipo de cursos para las mujeres beneficiarias del programa *Jefas de Hogar*, a través de un evento informativo donde participaron la presidenta de Chile (Michelle Bachelet), los Ministerios de Trabajo, Transporte y de la Mujer, la Cámara Chilena de la Construcción y personas directivas de siete empresas concesionarias de Transantiago (BID, 2019; MTT, 2018).

Este trabajo interministerial e intersectorial es un hito para la formación e incorporación de mujeres en la conducción, tanto por la articulación de distintos programas públicos para un mayor impacto, como para incentivar a las empresas de transporte a invertir en la formación profesional de las mujeres y formalización del sector.

Además, ayudó a focalizar aún más los procesos para la transversalización del enfoque de género en las políticas de transporte, siendo la instalación de una mesa Público-Privada entre el Ministerio y el sector privado en 2017, y el galardón *Mujeres en Ruta* para empresas y centros educacionales comprometidos con la incorporación de mujeres en el sector, otro de los hitos importantes para la inclusión laboral de las mujeres en todo el sector transporte, no solo en las labores de conducción (BID, 2019a; MTT, 2018).[3]

La *Política de Equidad de Género en Transportes* (2018) permitió la institucionalización de la perspectiva de género en la gestión pública y su transversalización en las políticas de transporte. La inclusión laboral de las mujeres en el sector cuenta con ejes de acción concretos para las mujeres conductoras, incorporando una categoría de la *Premiación Anual a los Mejores Conductores y Conductoras*, que realiza el DTPM y las empresas operadoras (BID, 2019; 2019a).

La formación y profesionalización de más mujeres conductoras de forma gratuita sigue siendo un eje central de la política de transporte con enfoque de género del MTT, DTPM y el SENCE en Santiago de Chile. Parte de sus resultados en Transantiago es el aumento de conductoras en el sistema, pasando de 1.53% de mujeres en 2014 a 5.67% en 2021 (DTPM, 2021; 2017 en MTT, 2018), lo que muestra que este tipo de acciones afirmativas son necesarias para la inclusión laboral de mujeres en el sector transporte.

El caso de Santiago de Chile ha demostrado que este tipo de políticas mejoran la situación económica de las mujeres al insertarse en un mercado laboral formal, y por lo tanto, tienen una mayor autonomía económica[4] que impacta en su crecimiento personal y autoestima; también trae un cambio positivo en el comportamiento de los hombres y modifica el clima laboral de las empresas de transporte; por último, también se ha identificado que hay un mejor trato a las personas usuarias del servicio y una disminución de las tasas de siniestralidad vial (BID, 2021; 2019).

Actualmente el MTT, el Ministerio de Trabajo y el SENCE, continúan con la oferta de cursos gratuitos para personas conductoras profesionales atendiendo a la alta demanda del sector transporte, lo que representa una oportunidad para seguir formando e insertando en el mercado laboral formal a las mujeres.

[3] En el caso de Santiago de Chile, se busca también la formación técnica y profesional de las mujeres en toda la cadena de valor del sector transporte y una serie de acciones focalizadas a la cultura organizacional del sector (MTT, 2018).

[4] Definida por el OIG (09 de marzo de 2023) como la capacidad de las mujeres de generar y disponer de ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres.

2.3. Bogotá: Mujeres conductoras en Transmilenio

Desde el año 2017, la ciudad de Bogotá ha venido trazado una ruta para la transversalización del enfoque de género en el sector transporte. Dentro de las primeras acciones conjuntas fueron los trabajos para el diseño y adopción de una *Política de Mujer y Género* del Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá (TransMilenio)[5], que buscaba atender los desafíos en materia de violencia contra las mujeres usuarias del transporte público, la incorporación de criterios de accesibilidad y seguridad, y la inclusión laboral de las mujeres en el sector transporte (Secretaría Distrital de Movilidad, 2019).[6]

En este marco se inserta la *Estrategia Integral para la capacitación y formación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá,* que busca la formación de talento humano y el desarrollo de capacidades de las mujeres para su efectiva inclusión productiva, autonomía económica y empleabilidad, y con ello, también eliminar roles y estereotipos de género en actividades productivas tradicionalmente masculinizadas.[7]

Como parte de los instrumentos de política pública para operacionalizar la Estrategia, se crea el *Programa de Eco-conducción* para mujeres. Uno de los hitos más relevantes no sólo en temas de igualdad de género, sino también como parte de las políticas para la descarbonización del transporte público. Este ha sido un trabajo conjunto entre las Secretarías Distritales de Movilidad (SDM) y de la Mujer (SDMujer), Transmilenio y el Servicio Nacional de Aprendizaje y Empleo (SENA).

En su primera etapa en 2021, el programa buscaba la formación e incorporación de alrededor 450 mujeres en las labores de conducción para los autobuses eléctricos del Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá (Distrito Joven, 2021); sin embargo, la barrera de contar con una licencia activa tipo C1 para poder ingresar al proceso de recategorización del tipo C2 (necesaria para conducción en el transporte público), limitó el acceso de las mujeres ya que muchas no cumplían con ese requisito.[8]

[5] "Informe de Gestión 2017: Transmilenio": https://www.transmilenio.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=descargar&id=14535

[6] Con la actualización de la política pública Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG) y su Plan de Acción en 2021 , se institucionalizó el enfoque de género en las políticas de movilidad y transporte, con acciones sectoriales para la garantía de los derechos de las mujeres en Bogotá, como parte del trabajo de la SDMujer. La PPMyEG también se alinea con las acciones establecidas en el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024: Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI (hoja de ruta de la Alcaldía Mayor de Bogotá), siendo este un instrumento que refuerza el proceso de institucionalización de la gestión pública con enfoque de género y diferencial, con énfasis en atender el fenómeno de la feminización de la pobreza y todos los tipos de violencias que afectan a las mujeres de Bogotá (Secretaría Distrital de Planeación, 2021).

[7] El Plan Distrital establece en su quinto propósito el "Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política", el cual se implementa a través de dos iniciativas que buscan reducir la pobreza multidimensional que enfrentan las mujeres: los Programas de igualdad de oportunidades y desarrollo de capacidades para las mujeres, y el Programa de Promoción de la igualdad, el desarrollo de capacidades y el reconocimiento de las mujeres (Secretaría Distrital de Planeación, 2020).

[8] Ver Mujeres al volante en el transporte público de Bogotá, Periódico EL ESPECTADOR, 05 de marzo de 2023.

La segunda edición de la convocatoria *¡Más mujeres en el sector transporte!*, impulsada por la SDMujer, la SDMovilidad y Transmilenio, buscaba reforzar los procesos de capacitación y formar a más de 300 mujeres conductoras para ser empleadas en el Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2022).

Uno de los requisitos de ingreso al *Programa de Eco-conducción* es contar con una licencia B3 o C1 activa para iniciar un proceso de recategorización para obtener la licencia C2, y así las mujeres puedan pasar al proceso de formación a través de los cursos impartidos por las escuelas de enseñanza certificadas por Transmilenio. En ambos procesos las mujeres reciben una remuneración económica para que puedan completar el proceso de formación en labores de conducción para el transporte público. Adicionalmente, el Programa cubre todos los costos relacionados con los trámites administrativos de la licencia.

Una vez que las mujeres obtienen la licencia C2, son contratadas y continúan el proceso de formación práctica, impartida por instructores de la operadora de transporte público. El tiempo promedio para que las mujeres cumplan el proceso de capacitación y estén listas para salir a operar en ruta, oscila entre 2 y 4 meses. De acuerdo con cifras oficiales, para marzo de 2022, 2,605 mujeres se encontraban empleadas por los concesionarios del Sistema Transmilenio, de las cuales 328 eran operadoras de autobuses (Transmilenio, 2022).[9]

[9] Las fuentes oficiales no disponen de datos actualizados para conocer el número de conductoras que se han incorporado al SITP a través del *Programa de Eco-conducción*.

Sistema Integrado de Transporte Público en Jalisco

La política de *Mi Transporte* en Jalisco ha permitido la modernización del transporte público, abriendo oportunidades para la formalización laboral de personas conductoras y creando las condiciones para la inclusión de mujeres en el sector transporte.

3. Metodología

El estudio realizado al *Programa Mujeres Conductoras* de Jalisco es de carácter descriptivo y tiene el propósito de conocer, desde un enfoque de política pública, cuál ha sido el proceso del Programa. Además de mostrar la percepción de las y los diferentes actores involucrados, así como los efectos del Programa en diversos ámbitos de su cotidianeidad.

Para cubrir los objetivos del estudio, se desarrolló una **metodología mixta que emplea técnicas cualitativas y cuantitativas para el análisis de datos.** En la Tabla 1 se muestra de manera esquemática las actividades realizadas para la recopilación de información, el objetivo de cada una, el tipo de actor, las fechas de levantamiento y las herramientas empleadas para su análisis.

La selección de los actores participantes -también llamados informantes para fines metodológicos- se realizó con el propósito de captar desde diversas perspectivas los efectos del Programa y los retos para la incorporación de mujeres en un sector altamente masculinizado.

La selección de informantes se agrupa en hombres y mujeres conductores, en quienes incide directamente el Programa; las diferentes empresas de transporte que las emplean (pública y privada); al igual que los y las funcionarias públicas que rediseñaron e implementan el Programa.

La recopilación de información se realizó entre agosto y diciembre del 2022, por lo que sólo se documentan los efectos de la primera edición del Programa, y el diseño del curso para la segunda edición.

Tabla 1. Metodología del estudio

Actividad	Objetivo	Actores participantes (informante)	Descripción y fecha de levantamiento	Procesamiento y análisis
Análisis de información documental	Elaboración del marco conceptual y contextualizar la situación de las mujeres en el mercado laboral, particularmente en el sector transporte. Analizar el contexto en el que surge, se diseña e implementa el *Programa Mujeres Conductoras*.	Estudios, informes técnicos y reportes sobre la inserción de mujeres en el mercado laboral Diversas fuentes oficiales de información estadística. Documentación oficial sobre el *Programa Mujeres Conductoras*	Transversal a lo largo del proceso de investigación.	Análisis descriptivo
Encuesta autoaplicada	Conocer las características sociodemográficas de las mujeres conductoras en el estado de Jalisco	Mujeres conductoras graduadas del Programa y que se encontraran trabajando como conductoras de autobuses de transporte público.	A través de la Coordinación del Territorio del Estado de Jalisco, se contactó y envío la liga a las 67 mujeres graduadas del Programa, que en ese momento se encontraban activas laboralmente como conductoras. Entre el 20 y 26 de septiembre de 2022, se recibieron 66 respuestas, con lo cual se obtuvo una tasa de respuesta del 99%	Análisis descriptivo
Grupos focales	Conocer los beneficios y retos del Programa en la vida de las mujeres que se han integrado a labores de conducción. Conocer los efectos y la percepción de sus compañeros conductores. Identificar diferencias y similitudes entre hombres y mujeres al realizar labores de conducción.	Conductoras graduadas del *Programa Mujeres Conductoras* de Jalisco, que se encontraran trabajando como conductoras de autobuses de transporte público. Conductores de autobús de transporte público, compañeros de las mujeres conductoras que se encontraran trabajando en las mismas empresas.	Entre el 20 y 24 de septiembre de 2022 se realizaron 6 grupos focales distribuidos de la siguiente forma: • 2 grupos focales de mujeres conductoras empleadas en una empresa pública. • 1 grupo de mujeres conductoras empleadas en empresas privadas. • 2 grupos de hombres conductores empleados en una empresa pública. • 1 grupo de hombres conductores empleados en empresas privadas.	1) Se registraron en audio. 2) Se clasificaron en folios para garantizar la confidencialidad de las y los participantes. 3) Se realizaron las transcripciones para facilitar su análisis. 4) Con base en las guías de entrevista y los grupos focales, se definieron las categorías analíticas y se realizó un catálogo de códigos con el propósito de identificar los temas de relevancia para el estudio, en el discurso de las y los participantes. 5) Los datos se analizaron con la técnica de "codificación". En ella se revisan cada una de las fuentes y se localizan unidades de sentido relevantes (fragmentos de texto o citas). Este análisis se realizó a través del software Deddose.
Entrevistas semiestructuradas a las áreas de recursos humanos y operación	Identificar retos y beneficios para las empresas de transporte público en la incorporación de mujeres conductoras. Además de posibles efectos en el servicio y la operación del transporte público.	Responsables de las áreas de recursos humanos y operación de 3 empresas de transporte público: Dos de ellas privadas y una pública.	Entre el 20 y 24 de septiembre de 2022 se realizaron tres entrevistas a responsables del área de recursos humanos: • 1 empresa pública. • 2 empresas privadas. Y tres entrevistas a responsables del área de operación: • 1 empresa pública. • 2 empresas privadas.	
Entrevistas semiestructuradas a actores gubernamentales	Conocer cuáles son los aprendizajes, los retos y beneficios que identifican los actores públicos que han estado involucrados en el diseño e implementación del Programa.	Titulares de las Dependencias Gubernamentales del Estado de Jalisco que participan en el diseño e implementación del *Programa Mujeres Conductoras*: Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio Secretaría de Transporte (SETRAN) Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH)	Entre el 19 de septiembre y el 1ro de diciembre de 2022, se realizaron cuatro entrevistas a los y las titulares de primer nivel de las Dependencias Gubernamentales que participan en el diseño e implementación del *Programa Mujeres Conductoras*; al igual que a la Coordinadora del Programa.	

Fuente: Elaboración propia

Conductora del transporte público en Jalisco

Durante el proceso de capacitación, las mujeres reciben una beca mensual a través del Programa, lo que ha permitido eliminar las barreras de acceso que enfrentan para el desarrollo de habilidades profesionales, ya que más del 50% son jefas de hogar.

(Fotografía: GIZ, 2022)

4. Programa Mujeres Conductoras en Jalisco

4.1. Antecedentes

La primera iniciativa para impulsar un Programa de Mujeres Conductoras en Jalisco nace en el 2015, durante la administración estatal 2012-2018. El *Programa Mujeres Conductoras, movilidad con igualdad* surge como parte de la política de transporte para la transición del modelo hombre-camión al de ruta-empresa en el marco del Sistema Integrado de Transporte Público (SITRAN). La meta del Programa era la formación, certificación y contratación de 600 conductoras para incorporarlas al SITRAN (Revista Transportes y Turismo, 2017; BID, 2018; BID, 2021), con el objetivo de alcanzar la paridad laboral en un sector altamente masculinizado; incidir en la percepción de las personas usuarias mejorando el servicio de transporte público; además de atender y erradicar la violencia de género en el transporte público (Granada, I. *et al.* 2018 en BID, 2021).

Adicionalmente, este Programa se alineaba con la política laboral del estado para cumplir los objetivos del *Programa estatal de fortalecimiento al empleo en apoyo a desempleados y subempleado,* implementado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Debido a las reformas administrativas y modificación en las atribuciones de las distintas dependencias que se implementaron en Jalisco a inicios de la administración estatal 2018-2024, el *Programa Mujeres Conductoras, movilidad con igualdad* no tuvo continuidad. Sin embargo, en el año 2021 la Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio (Coordinación del Territorio) retoma la iniciativa y, bajo un contexto de colaboración interinstitucional y voluntad política, el Programa se rediseña para aprovechar las capacidades instaladas de las diversas entidades estatales. Con base en la reforma a la administración pública estatal de 2018, el Programa se inserta en el marco de una política transversal de igualdad de género en todo el *Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo Jalisco 2018-2024* y su nombre cambia a *Programa Mujeres Conductoras.*

4.2. Diseño del Programa

El *Programa Mujeres Conductoras* surge para atender diversas problemáticas relacionadas tanto con las violencias y desigualdades de género en materia social y económica que enfrentan las mujeres, como para afrontar los desafíos del sector transporte público en Jalisco. **Es una política pública de transporte con enfoque de género**, cuyo objetivo general es ampliar la oferta de personas conductoras y mejorar la calidad del servicio en del transporte público, a través de un proceso de capacitación dirigido a las mujeres.

Para alcanzar el objetivo general, el Programa busca avanzar en objetivos específicos que reflejan su transversalidad y la interacción de las distintas dependencias involucradas en el mismo y estos consisten en:

- **Reducir el déficit de personas conductoras e incrementar la oferta de personal capacitado y profesionalizado**, ya que se estima que un 10% de las unidades de transporte público en el estado no pueden brindar el servicio, frecuentemente por la falta de personas conductoras (Gobierno de Jalisco, 2021).

- **Disminuir la alta tasa de masculinización del sector transporte**, particularmente la brecha ocupacional y salarial que existe en las labores de conducción del transporte público. A través de la capacitación y profesionalización de las mujeres se busca garantizar su inserción y permanencia en el mercado laboral formal para garantizar su autonomía económica.

- **Romper con estereotipos de género**, desarrollando nuevas habilidades para ocupar espacios en empleos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres, y con ello transformar las relaciones y dinámicas entre hombres y mujeres en la cultura organizacional del sector transporte.

- **Prevenir y erradicar las violencias contra las mujeres**, garantizando condiciones de seguridad para las mujeres usuarias del transporte público, ya que ocho de cada diez mujeres han manifestado sentir miedo e inseguridad al usar el sistema de transporte público de Jalisco (Gobierno de Jalisco, 2021).

4.2.1. Curso de capacitación

El *Programa Mujeres Conductoras* se implementa a través de la impartición del Curso de Capacitación. El diseño interinstitucional del Programa ha atravesado por diferentes etapas. Durante la administración estatal del 2012 al 2018, el *Programa Mujeres Conductoras, movilidad con igualdad* se coordinó a través del Servicio Nacional del Empleo Jalisco (SNEJ), donde la Secretaría de Trabajo y Previsión social (STPS) otorgaba los recursos económicos para el pago de las becas a las beneficiarias del programa, la Secretaría de Movilidad (SEMOV) se encargaba de coordinar el proceso de selección de las aspirantes y el diseño curricular estaba a cargo de la Secretaría de Educación de Jalisco (SEJ). Mientras que el Institutito Jalisciense de las Mujeres (IJM) era responsable de capacitar a las conductoras en temas de perspectiva de género y seguridad de las mujeres usuarias del transporte público. Finalmente, el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) y el Instituto para la Formación del Trabajo (IDEFT) estaban a cargo de la impartición del curso teórico y práctico (ver ilustración 1).

Bajo la actual administración estatal (2018-2024), el *Programa Mujeres Conductoras* se rediseña y se realiza una primera edición del Curso (julio-octubre 2021), en donde la Coordinación del Territorio se encargó de coordinar el diseño e implementación del Programa,

involucrando también a personas tomadoras de decisiones de primer nivel, en este caso, a Secretarios y Secretarias de Transporte y de Igualdad Sustantiva; así como a diversas áreas del sector educación y de formación técnica y profesional. Bajo este nuevo esquema de colaboración, la Secretaría de Transporte (SETRAN) es la instancia donde se adscribe y financia el Programa, por lo tanto, se encarga de las reglas de operación.

En esta nueva edición, la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) brindó asesoría para enmarcar el Programa como una acción afirmativa que busca cerrar brechas de desigualdad laboral y salarial dentro del eje transversal de "Igualdad de Género" en el *Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo 2018-2024*;[10] también propuso añadir un segmento al curso para capacitar a las mujeres conductoras en la detección y ruta de prevención ante situaciones de violencia en el transporte, además de diseñar la parte teórica e impartir las capacitaciones de los temas relacionados con perspectiva de género.

Finalmente, la Universidad Tecnológica de Jalisco (UTJ) se encargó de la impartición del curso y la Secretaría de Salud de Jalisco (SSJ) brindo apoyó en especie para realizar los exámenes médicos que requerían las mujeres para obtener la certificación como conductoras de transporte público (ver ilustración 1).

Para la segunda edición del Curso (agosto-diciembre 2022) del *Programa Mujeres Conductoras*, se realizaron modificaciones en el diseño interinstitucional. La institución encargada de impartir el curso dejó de ser la UTJ y se asignó la tarea al IDEFT. Por otra parte, durante este periodo se realizaron cambios administrativos en las personas titulares de las dependencias involucradas en el Programa, por lo cual el diseño curricular y la convocatoria del Curso se mantuvieron a cargo de la Coordinación del Territorio, pero la implementación fue coordinada por la SETRAN (Ver ilustración 1).

Ilustración 1. Colaboración interinstitucional del Programa en sus diferentes etapas

	2015 Programa Mujeres Conductoras, movilidad con igualdad (admin 2012-2018)	2021 Programa Mujeres Conductoras, 1er curso (admin 2018-2024)	2022 Programa Mujeres Conductoras, 2do curso (admin 2018-2024)
Reglas de operación	STPS	SETRAN	SETRAN
Presupuesto / Financiamiento	SNEJ	SETRAN	SETRAN
Responsable de coordinar e implementar el Curso de Capacitación	SEMOV	SETRAN	Coordinación del territorio SETRAN
Asesoría para enmarcar el Programa como una acción afirmativa enfocada en cerrar brechas de desigualdad laboral	————	SISEMH	SISEMH
Asesoría para diseño curricular	SEJ	SISEMH	SISEMH
Imparte capacitación en temas relacionados con igualdad de género	IJM	SISEMH	SISEMH
Impartición del curso	CONALEP / IDEFT	UTJ	IDEFT
Gestión de trámites administrativos (licencia C2 y gafete de conducción)	SEMOV	SETRAN	SETRAN
Apoyo para realizar los exámenes médicos que requieren las mujeres conductoras	————	Secretaría de Salud	Secretaría de Salud

Fuente: Elaboración propia

[10] Este eje se desarrolla en el plan sectorial denominado "*Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco (PROIGUALDAD) 2020-2024*". Consultar: https://plan.jalisco.gob.mx/wp-content/uploads/2022/12/23092020_proigualdad_2020-2024_ventregable.pdf

Presupuesto

Los ingresos que obtiene el estado de Jalisco por multas de fotoinfraccciones se depositan en el *"Fideicomiso de Administración para la mejora de la Seguridad Vial"*, los recursos se destinan al financiamiento de la política de transporte de renovación del Estado, conocida como *Mi Transporte,* la cual busca, entre otras cosas, ampliar la oferta de transporte público y mejorar la calidad del servicio. Por lo tanto, el *Programa Mujeres Conductoras* se financia a través de este Fideicomiso. En la primera edición, el Programa operó con un presupuesto de un millón de pesos mexicanos[11] que se distribuyeron en los siguientes rubros:

- Pago del curso teórico y práctico, que cuesta alrededor de $7,000 pesos mexicanos, por cada una de las mujeres que lo toman.
- Pago de la beca mensual a cada una de las mujeres inscritas en el programa, equivalente a un salario mínimo mensual[12] que se paga en la semana 4 y la semana 8; es decir, cada una recibe un apoyo económico de $10,516.20 pesos mexicanos durante la duración del curso.
- Pago de licencia tipo C2, $1,120 pesos mexicanos.
- Pago del gafete de conductor, $600 pesos mexicanos.
- Pago de trámites complementarios que sean requeridos.

El Programa opera con un presupuesto reducido y tiene cupo para 55 mujeres por generación. Del total del presupuesto, el 50% se destina al pago de las becas que reciben las mujeres durante todo el curso. Este es uno de los componentes prioritarios dentro del diseño del programa, ya que garantizar un pago mínimo permite que las mujeres puedan destinar tiempo para su formación, que, bajo otras circunstancias estarían imposibilitadas a realizarlo ya que muchas son jefas de familia.

Otro 30% del presupuesto se destina al pago del curso teórico y práctico porque la mayoría de las mujeres que participan en el Programa no cuentan con los recursos para poder pagar diplomados o cursos de formación que les permitan acceder a mejores condiciones y oportunidades laborales. Alrededor del 10% del presupuesto total se destina al pago de la licencia de conducir tipo C2, entre otros gastos administrativos. Estos aspectos son importantes para eliminar las barreras de acceso (principalmente económicas) que podrían enfrentar las mujeres para poder completar su proceso de formación e inserción laboral, dos momentos clave para garantizar su incorporación final en las labores de conducción.

> *"A partir de que ellas deciden y son aceptadas dentro del programa, desde el primer día comienza a correr la cuenta para pagarles su apoyo hasta que salen con su diploma, con su gafete de chofer de conductoras y con su licencia de conducir. Todos los exámenes que se les tienen que hacer también corren por cuenta del Programa" (actor de gobierno)*

[11] Alrededor de 50 mil USD

[12] Equivalente a $5,258. 1 de acuerdo con el salario mínimo vigente en México durante 2022.

Adecuaciones legales

Además de la asignación de recursos financieros, también se realizaron dos procesos de modificación al Reglamento de la *Ley de Movilidad y Transporte del Estado de Jalisco*, con el propósito de flexibilizar los requisitos para obtener la licencia de conductor de servicio de transporte público, colectivo y masivo (tipo C2). Previo a la primera generación del Programa, se solicitaba contar con una licencia de chofer con una antigüedad de al menos cuatro años al momento de solicitar la C2, lo cual era prácticamente imposible de cumplir en el caso de las mujeres que ingresaban al Programa, ya que muchas no contaban con una licencia de conducir en la categoría de "chofer", o algunas no tenían experiencia previa conduciendo.

En la **primera modificación,** el requisito pasó de cuatro años con licencia de chofer a cuatro años con licencia de cualquier tipo. En la **segunda modificación** (aplicable actualmente), se solicita contar con una licencia de cualquier tipo, con al menos dos años de antigüedad para poder solicitar la C2. Estos cambios no sólo han posibilitado el acceso de las mujeres a labores de conducción, también ha permitido que mayor número de hombres puedan tramitar este tipo de licencias y con ello reducir el déficit de conductores en el transporte público.

Vinculación laboral

El *Programa Mujeres Conductoras* ha sido diseñado para dar acompañamiento a las mujeres durante todo el proceso de formación hasta que se insertan en el mercado laboral; si bien, realizar ofertas laborales está fuera de los alcances del Programa, la vinculación con empresas de transporte ha permitido generar una bolsa de trabajo que, hasta ahora, prácticamente garantiza la contratación de las mujeres que concluyen el curso.

> *"Los componentes del programa consideran [...] todo como para que literalmente este así lista para presentarse a trabajar al día siguiente" (actor de gobierno)*

Diseño curricular

En la primera edición, el curso tenía una duración total de 120 horas (40 teóricas - 80 prácticas) distribuidas en seis semanas. Para la segunda edición la duración del curso se aumentó a 200 horas (40 teóricas - 160 prácticas) que se distribuyen a lo largo de 10 semanas. Las primeras 40 horas teóricas se pueden tomar de manera presencial o en línea, mientras que las 160 horas prácticas se pueden tomar en el turno matutino o vespertino. En ambos casos se incluyeron temáticas relacionadas con la calidad en el servicio, la salud, habilidades de conducción, así como la enseñanza de los *Protocolos para la Prevención de la Violencia Sexual Comunitaria en el Sistema de Transporte Público de Jalisco*, desarrollados por la SISEMH (ver Tabla 2).

Tabla 2. Diseño del curso

	Número de horas teóricas	Número de horas prácticas	Duración del curso en semanas	Institución encargada de impartir el curso
2021 Programa Mujeres Conductoras PRIMER CURSO (Admin 2018-2024)	40	80	6	Universidad Tecnológica de Jalisco (UTJ)
2022 Programa Mujeres Conductoras SEGUNDO CURSO (Admin 2018-2024)	40	160	10	Instituto para la Formación del Trabajo (IDEFT)

Fuente: Elaboración propia

4.2.2. Lecciones aprendidas para el rediseño del Curso (segunda edición)

Para el diseño de la segunda edición del Curso (agosto-diciembre 2022), se consultó a las empresas de transporte y a las propias mujeres conductoras egresadas de ediciones anteriores para detectar puntos que se tenían que mejorar, no sólo en la fase de diseño sino también durante la implementación. **La mayoría de las estrategias están enfocados en fortalecer la confianza de las mujeres e implementar medidas que ayuden a reducir la tasa de deserción**, a través de pequeñas acciones que para las mujeres pueden representar barreras de acceso importantes.

Por ejemplo, **la modalidad en línea y flexibilidad de horarios fueron cambios que se realizaron para la segunda edición del Programa**, estos ajustes en los horarios del curso permitieron que, durante el proceso de capacitación, las mujeres pudieran continuar con sus empleos en turno y también cubrir labores de cuidado.

Otro de los ajustes se hizo en la parte teórica del curso, ya que éste no sólo cubre los temas esenciales para acreditar el curso de certificación que solicita la SETRAN al momento de tramitar la licencia de conducir tipo C2, sino que los diferentes contenidos y medios para cumplir con **los módulos del curso se repensaron y tuvieron que adaptar en función de las necesidades de las mujeres, buscando conciliar su vida laboral y familiar.** Adicionalmente, se incrementaron las horas de la parte práctica del curso a sugerencia de las conductoras egresadas de ediciones pasadas.

Con el fin de reducir los gastos de traslado que pudieran tener impacto en su economía familiar, se determinó que, para la fase práctica del curso, las mujeres se reunieran en un punto de fácil acceso y conectividad con el sistema de transporte masivo, y a partir de ahí serían trasladadas a las instalaciones donde se realizaran las prácticas de manejo.

Sobre los requisitos para el ingreso al curso, se solicitó que supieran conducir vehículos estándar porque en la primera edición se identificó que las mujeres que sólo sabían conducir en vehículos automáticos tenían un alto índice de deserción ya que les era muy difícil pasar de la conducción automática a la de autobuses. Adicionalmente, se implementaron sesiones informativas para esclarecer dudas y explicar a detalle los procesos del curso.

Para la primera edición del Curso se recibió asesoría, con base en el enfoque de mejores prácticas, sobre lo que había resultado efectivo en los casos de Santiago y Bogotá por parte del *Transport Gender Lab* del BID. Entre los requisitos de ingreso se sugería al menos un año de experiencia en un empleo previo, que se podía demostrar con una carta de recomendación, sin embargo, para el contexto de Jalisco esto se tradujo en una barrera de entrada porque muchas mujeres no habían tenido un empleo formal o no tenían forma de contactar a sus empleadores anteriores, por lo cual se eliminó este requisito para la segunda edición del Curso. Este ejemplo muestra que aun cuando las experiencias o casos de éxito son valiosos, siempre es importante ajustar las políticas públicas de acuerdo con el contexto local.

En la **primera edición del Curso egresaron 33 mujeres, que fueron vinculadas laboralmente al Sistema de Transporte Eléctrico (SITEUR), para operar la primera ruta operada 100% con autobuses eléctricos en Jalisco;** algunas empresas de transporte, modalidad de ruta-empresa; y el Sistema de BRT, del corredor del Periférico.

Para la **segunda edición se inscribieron 55 mujeres y egresaron 41 mujeres**[13] ; se mantuvieron los apoyos como la beca para poder cursar el programa de capacitación y se cubrieron los gastos para los trámites de la licencia C2, certificación y el gafete de conducción.

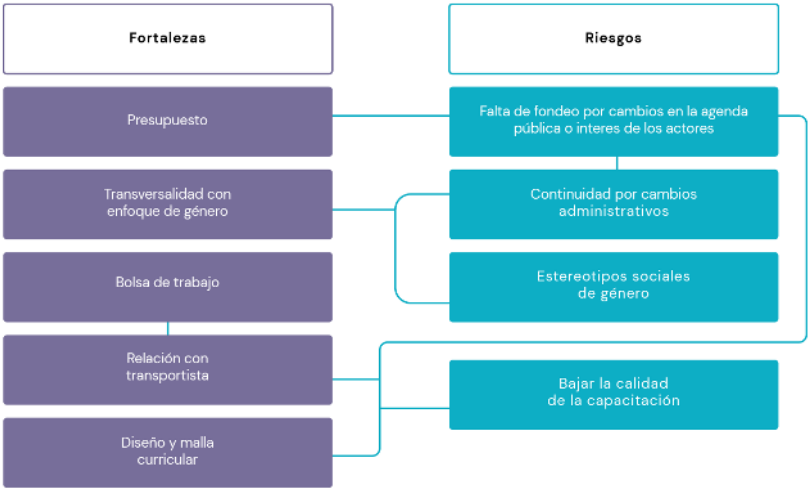
Al comparar las dos ediciones del *Programa Mujeres Conductoras*, la primera generación tuvo una eficiencia terminal del 60%, mientras que en la segunda generación subió a 75%, lo que permite inferir que los cambios realizados en el diseño resultaron eficaces.

[13] Debido a los momentos en que se recopiló la información, no se cuenta con información sobre la vinculación laboral de las mujeres egresadas de la segunda edición del curso.

4.3. Fortalezas y riesgos del Programa

Las fortalezas y riesgos que las y los actores gubernamentales identifican en el *Programa Mujeres Conductoras* están interrelacionados y se pueden agrupar en 5 categorías:

Ilustración 2. Esquema de fortalezas y riesgos



Fuente: Elaboración propia

1) El presupuesto asignado

Que el Programa opere con un prepuesto pequeño implica ciertas limitaciones, como que sólo se pueda capacitar a una generación de conductoras por año, pero también ha permitido fortalecer alianzas interinstitucionales y paradójicamente es visto por diferentes actores como su principal ventaja.

> *"No molesta el Programa, es presupuestalmente chiquitito, o sea, pasa desapercibido entre tantos, creo que es una de las grandes ventajas" (actor de gobierno)*

Debido al monto con el opera el Programa, es relativamente sencillo encontrar mecanismos de financiamiento; sin embrago, existe un riesgo latente que ante el cambio de administración se deje sin recursos por falta de interés o cambios en la agenda pública.

> *"Un millón de pesos es más difícil que volteen a verlo y quieran quitarlo, a que justifiquemos es la diferencia en desaparecer o mantener un programa que genera estas oportunidades, que está rompiendo con estereotipos laborales y tiene beneficios para las empresas" (actor de gobierno)*

2) La transversalidad del enfoque de género en el Programa

Los actores gubernamentales consideran que la transversalidad del Programa es su mayor fortaleza debido a la interinstitucionalidad, misma que posibilita que varias dependencias estén articuladas y coordinadas para la operación del programa.

> *"Si en algún momento el Programa no fuera prioritario para la Coordinación, por ejemplo, probablemente para la Secretaría de igualdad sustantiva lo sea, y desde ahí puede haber una continuidad, hay una red que sostiene todo. Es una gran ventaja y una de sus grandes virtudes" (actor de gobierno).*

De igual manera, la integralidad y transversalidad del Programa permite que la perspectiva de género pueda ser incorporada con acciones concretas y coordinadas entre diferentes dependencias para alcanzar un mismo objetivo.

> *"El Programa es un ejemplo de transversalización que no sólo se incluye en el papel o a partir del uso del lenguaje, se está haciendo con perspectiva género a partir de acciones concretas, que se logran con la articulación de dependencias, que pudiera parecer que no tienen nada en común y que tenemos un montón en común y que claro... es una política pública con base en un análisis de una realidad que se vive y un diagnóstico previo que fue el que impulsó este programa y generó una ruta de acciones" (actor de gobierno).*

A pesar de todo, los cambios administrativos son observados como el mayor riesgo para la continuidad de las Políticas Públicas en general; sin embargo, uno de los actores gubernamentales entrevistados considera que su trascendencia administrativa es factible.

> *"Cuando logras la apropiación por parte de un externo del gobierno, si los transportistas se lo apropian, es decir, ven los beneficios y la conveniencia de trabajarlo con el gobierno, lo van a pedir. También lo que he visto es en la medida que tú haces un programa muy bien armado, con reglas muy claras, transparentes con acompañamiento de especialistas, lo blindas de temas electorales" (actor de gobierno)*

3) La bolsa de trabajo para la incorporación de las mujeres conductoras

La graduación de la primera generación de mujeres conductoras se dio en un momento coyuntural que coincidió con la apertura de la ruta operada 100% con autobuses eléctricos en Jalisco y el déficit de operadores en el transporte público, por lo cual la mayoría de las mujeres graduadas fueron contratadas por SITEUR, la empresa pública que opera la ruta eléctrica.

> *"Que se haya contratado al cien por ciento de las mujeres que salieron de la primera generación, eso fue lo que más les interesó a las mujeres en la nueva convocatoria" (actor de gobierno)*

"El gobierno implementó que fuera también este trabajo para mujeres, entonces los permisionarios dijeron: yo estoy aquí para ofrecerte trabajo y uno decide con quién irse a trabajar" (conductora)

Los testimonios de las mujeres conductoras reflejan el nivel de confianza que tienen en que una vez que se concluya el curso van a contar con ofertas laborales.

"Vienes saliendo del curso y ya tienes un montón de trabajo"

"En todos lados tienes trabajo" (conductoras)

La confianza en el Programa también se puede observar a través de los medios de difusión. Aunque la convocatoria se publica en el *Periódico Oficial del Estado de Jalisco* y diversos medios de comunicación masiva, la mayoría de las aspirantes se entera a través de grupos de *WhatsApp* y redes sociales de los conductores y las conductoras de transporte público, egresadas de generación previas. Sí bien este es un buen mecanismo de difusión, también se corre el riesgo de que se circule información errónea respecto al Curso o se generen falsas expectativas entre las aspirantes.[14]

Por otra parte, las empresas de transporte público tienen expectativas de poder suplir el déficit de conductores que tienen, a partir de la implementación de estos programas. Los actores gubernamentales mencionaron que la siguiente generación de conductoras prácticamente tenía garantizado un empleo.

"Tenemos una muy buena relación con los transportistas, lo cual nos está garantizando que son contratadas en cuanto salen. …tenemos transportistas que están diciendo: ¿Cuándo salen próximas generaciones para contratar?" (actor de gobierno)

"A través del director general de transporte público, los transportistas nos decían: oye qué quieren más mujeres […] que si van a sacar otro programa" (actor de gobierno)

"A la generación que salió el año pasado las contrataron en la semana siguiente que salieron de su graduación, esta generación estaba abierta a 55 mujeres y están concluyendo 41 de ellas en los próximos días, también ya tienen contratación inmediata, o sea, se las pelean las rutas empresa para contratarla" (actor de gobierno)

[14] Debido a que gran parte de las mujeres conductoras egresadas del primer *Curso de Mujeres Conductoras* fueron contratadas por SITEUR, las aspirantes podrían tener la falsa percepción de que todas las egresadas serán vinculadas laboralmente con esta empresa pública.

4) La relación con los transportistas

La relación que se tiene con los transportistas no sólo ha permitido generar una bolsa de trabajo, también ha abierto la puerta para explorar la posibilidad de ampliar el Programa a través de un esquema en el que el Estado ponga todo el andamiaje institucional que opera el Programa, además de pagar el gafete de conductora, la licencia y trámites administrativos, mientras que las empresas de transporte financiarían la beca para las mujeres y el costo del curso de capacitación para cada una.

> *"Ellos dicen, me sale mucho mejor pagar la capacitación que los días que los otros dejan de ir a trabajar y estoy perdiendo porque tengo unidades paradas, y tiene unidades detenidas y están poniendo dinero. Mejor pago los $11,000 pesos de la beca y en 9 semanas ya tienen una conductora capacitada de primera" (actor de gobierno)*

Esta es una fortaleza ya que, ante el déficit de conductores y la alta rotación de personal en el sector, este tipo de programas representa una oportunidad para ampliar el número de personas operadoras que pueden ser capacitadas.

5) Diseño curricular del curso

El Curso refleja el enfoque transversal del Programa al incluir en los contenidos de la parte teórica diversos temas relacionados con la igualdad de género, la calidad en el servicio, normatividad y aspectos de seguridad vial, siendo una de sus principales fortalezas.

> *"Aparte de ver los temas de perspectiva de género, de calidad en el servicio, la normatividad, se ven aspectos también de seguridad vial que esto ayudan a todas y a todos. Se ven también el protocolo para prevención de violencia sexual comunitaria y una movilidad con perspectiva de inclusión, aparte de las propias técnicas más correctas en el manejo y operación de este tipo de unidades. Es [...]un programa teórico y práctico bastante completo" (actor de gobierno)*

De concretarse un esquema mixto de financiamiento con los transportistas, se identificaron dos riesgos potenciales, el primero de ellos asociado a la calidad y contenido del curso y el segundo que el Estado deje de financiar el Programa cuando los costos asociados a este sean absorbidos por los transportistas, con lo cual cambiaría el enfoque de la capacitación y se perdería el diseño institucional que se ha creado. Para blindar el Programa contra estos riesgos se debe garantizar un presupuesto que permita operarlo como un programa público y el convenio de colaboración con los transportistas debe ser explícito en alinearse a los criterios del Programa.

> *"Es importante que la capacitación se sujete al modelo diseñado por el gobierno del estado para que no se pueda flexibilizar o no se pueda hacer menos profunda la capacitación." (actor de gobierno)*

Conductora de autobuses eléctricos

Más del 80% de las mujeres conductoras son madres de familia, 45% de ellas tienen hijos e hijas en edad escolar. El acceso a un empleo formal en el sector transporte les ha permitido tener estabilidad laboral y obtener mayores ingresos para brindar seguridad económica a sus familias.

5. Efectos de la incorporación de mujeres en labores de conducción en Jalisco

El *Programa Mujeres Conductoras* busca incidir en distintos ámbitos: mejorar la calidad en el servicio de transporte público, reducir el déficit de personas conductoras en este sector, prevenir y erradicar las violencias contra las mujeres, además de reducir la brecha ocupacional y salarial que enfrentan las mujeres. Si bien el análisis cualitativo no logra medir los efectos de una intervención, si permite conocer las distintas perspectivas que tienen los actores de una misma realidad, lo cual ayuda a entender su complejidad y genera información para mejorar o adecuar una política.

En este apartado se presenta una descripción de los efectos que el Programa ha tenido desde la perspectiva de los distintos actores involucrados, entre los que se encuentran las conductoras y sus familias; los conductores y las empresas de transporte público.

5.1. Infografía de las mujeres conductoras de transporte público en Jalisco

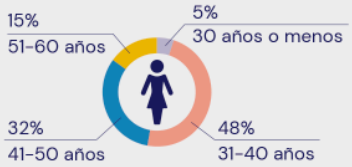
Conocer cómo son demográficamente las mujeres conductoras permitirá contextualizar e interpretar adecuadamente los efectos que el Programa ha tenido para esta población. Además de ayudar a identificar posibles condiciones de vulnerabilidad o barreras que enfrentan para integrarse adecuadamente y permanecer en el mercado laboral.

Hasta septiembre de 2022, 84% de las mujeres que se habían graduado del curso y continuaban trabajando en labores de conducción, estaban empleadas en una empresa pública, mientras que el 16% trabajaban en empresas privadas[15].

[15] Esta composición pudo haberse modificado porque en diciembre de 2022 se graduaron 41 mujeres de la segunda edición del Curso de la actual administración del estado de Jalisco.

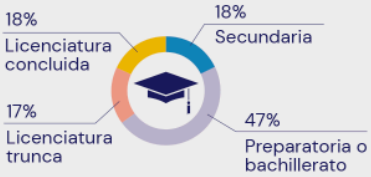
Mujeres Conductoras en Jalisco

¿Qué edad tienen?

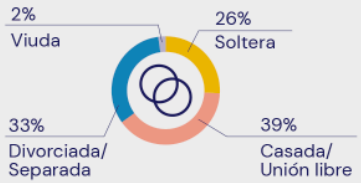


8/10 mujeres conductoras tiene entre **31 y 50 años.**

¿Cuál es su nivel de escolaridad?

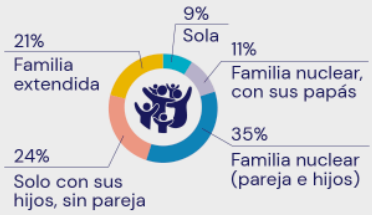


¿Cuál es su estado civil?



Sólo **3.9/10** mujeres conductoras se encuentra en algún tipo de unión **(casada/unión libre)**

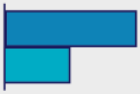
¿Con quién viven?



Mujeres y jefatura de hogar

58% de las conductoras son **jefas de hogar.**

20% de las conductoras tienen **ingresos adicionales.**



50% de ellas realiza una **actividad laboral complementaria**

25% **recurre a las ventas** para obtener ingresos adicionales

Labores de conducción y maternidad

83% de las conductoras tienen **hijos.**

45% de ellas en edad escolar (tienen **12 años o menos**)

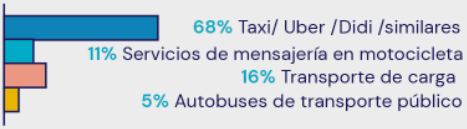
31% de ellas con **hijos adolescentes** (menores de edad)

¿Cuántas mujeres tenían experiencia previa en labores de conducción?

44%

56%

De las mujeres que tenían experiencia previa en labores de conducción:



68% Taxi/ Uber /Didi /similares

11% Servicios de mensajería en motocicleta

16% Transporte de carga

5% Autobuses de transporte público

Fuente: Elaboración propia

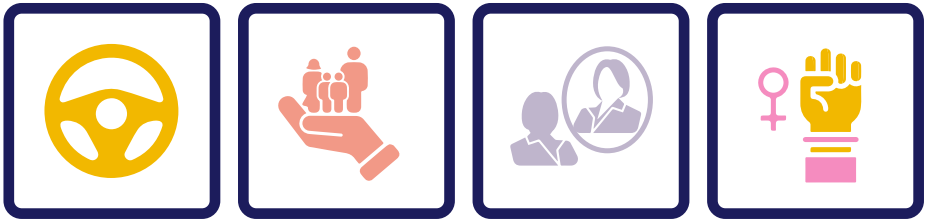
Diseño: Sarah Dobjani

5.2. Diferencias y similitudes entre conductoras y conductores

En sectores productivos tradicionalmente masculinos como el transporte, existe una segregación ocupacional del mercado laboral asociada a los roles de género, donde existe una alta concentración de mujeres en actividades relacionadas al cuidado (limpieza o administrativas); mientras que los hombres han ocupado posiciones relacionadas con la toma de decisiones, planificación u operación.

La inserción de mujeres en un sector como el transporte tiene implicaciones en sus historias de vida. Conocer las diferencias y similitudes que hay en la percepción de hombres y mujeres que desempeñan la misma actividad, ayudará a crear políticas públicas integrales que contribuyan a romper los estereotipos sociales, permitan anticipar riesgos y barreras de acceso, y con ello reducir la segregación ocupacional entre géneros.

Las diferencias y similitudes identificadas en los grupos focales con mujeres y hombres conductores se clasificaron en cuatro categorías:



1. Inserción en labores de conducción | **2. Percepción familiar** | **3. Autopercepción** | **4. Situaciones de acoso**

Inserción en labores de conducción

Los testimonios de **los hombres conductores muestran que gran parte de ellos trabajan en el sector transporte por influencia familiar,** en muchos casos el papá o los hermanos eran conductores de autobús bajo el esquema "hombre-camión" y desde muy jóvenes ayudaban en tareas como el cobro del pasaje; eventualmente empezaron a conducir y se incorporaron de tiempo completo en esta actividad laboral. Muchos otros iniciaron en conducción de transporte de carga y de ahí migraron al transporte público.

"Antes mi papá tenía camiones y pues ya, de ahí empecé en 1993, en la ruta 27, también trabajé en la 380, pero toda mi vida siempre ha sido el transporte público. Hasta la fecha tengo 46 años y ya voy para los 30 años trabajando." (conductor)

"Por ejemplo, mi papá es chofer y yo a los camiones los conozco desde que era un chamaco." (conductor)

"Antes de entrar a lo que es transporte público, yo trabajaba en empresas donde manejábamos unidades de más de cuatro toneladas y antes [...] me quede sin trabajo y tengo un hermano que ya había empezado en el transporte público y ya pues de esas veces de que: oye pues échame la mano y ya por medio de eso yo me metí al transporte público." (conductor)

Los estereotipos de género también han contribuido a la masculinización de algunos sectores laborales. Al analizar el discurso de los hombres conductores se observa que insertarse en el sector transporte es relativamente sencillo para ellos, porque socialmente se les asocia con habilidades innatas de conducción, en tanto que a las mujeres se les asocia con habilidades de cuidado y ellas mismas ven como un reto trabajar en labores de conducción.

"Yo antes de estar aquí era Uber, entonces la persona que me informó sobre el Curso, pues pensó que era buena idea que si yo ya manejaba Uber podría manejar un camión y ya cuando yo me puse a investigar sobre el Curso, pues me interesó la verdad no estaba cien por ciento segura de si iba a poder o no." (conductora)

"Cuando pasó toda esa etapa de mi bebé y todo eso, me metí de Uber, entonces cuando pasó eso de que mi mamá fue la que me dijo que estaban haciendo una convocatoria, ella dijo pues "anímate yo veo que tú te animas y andas", o sea, porque también ser Uber mujer no era tan visto, no era tan común en ese tiempo que yo estuve trabajando, ahorita ya es muy común ver a las mujeres en todas partes, entonces dije pues bueno no pierdo nada, además la verdad vi el sueldo, era un buen sueldo." (conductora)

Parte de las motivaciones de las mujeres están asociadas al acceso a mejores salarios, estabilidad laboral, e incluso algunas consideran que su actual empleo tiene **mayor compatibilidad con labores de cuidado,** respecto a otros que han desempeñado.

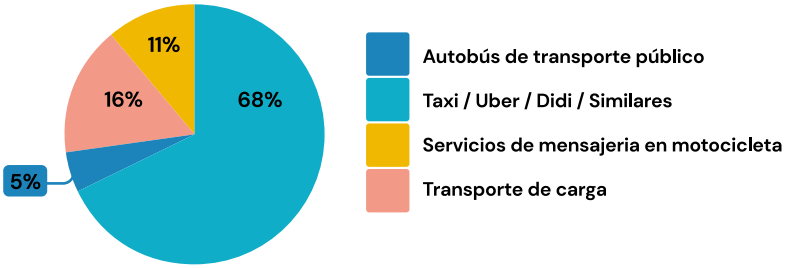
"Yo lo hice por el lado económico, por una estabilidad laboral. Cuando yo trabajaba, ganaba por hora y si no había clases no ganaba, entonces aquí era un sueldo fijo y fue por, pues por lo económico." (conductora)

"Y decidí hacerlo porque tengo tres hijos pequeños y, pues cuando trabajaba en carretera salía por varios días, entonces no estaba al pendiente de ellos y eso fue principalmente lo que lo que me llamó la atención del proyecto, o sea, sí voy a poder estar diario con ellos." (conductora)

"Venía manejando un negocio propio de Uber, como conductora también de una plataforma, pero también la inseguridad, no tenía prestaciones, no tenía nada, o sea, entonces también eso me llevó a decidir en cuanto vi la convocatoria dije me voy, y sí es cierto como dice la compañera nos ha cambiado un poquito en el aspecto económico y la estabilidad este trabajo" (conductora)

Antes de tomar el curso y dedicarse a labores de conducción en el transporte público, **56% de las mujeres no tenía experiencia en labores de conducción y 44% sí la tenía,** de las cuales el 68% había trabajado en servicios de transporte privado como *Uber y Didi*, y aun así mencionan que la transición a conducir un autobús fue uno de los mayores retos debido a las dimensiones del vehículo (ver Gráfica 1).

Gráfica 1. ¿Qué tipo de vehículos conducían?



Fuente: Elaboración propia

Percepción familiar

Los estereotipos de género también marcan diferencias en cómo perciben las familias la misma actividad laboral si es desempeñada por un hombre o por una mujer. Algunas mujeres señalan que inicialmente sus familias no estaban de acuerdo con que se incorporaran a labores de conducción porque lo veían como un trabajo que era para hombres, sin embargo, prácticamente todas señalan que ahora sus familias ven con admiración o muestran sentirse orgullosas por el trabajo que desempeñan sus hijas, madres o hermanas.

> *"[Mi hijo] me decía mamá, es que como te vas a ir para allá, no mamá, eso es de hombres, deja que se vaya mi papá. Y ahorita y más con las redes sociales que ya comparten todo […] pone en su estado de: mi mamá manejando los camiones." (conductora)*

> *"En alguna ocasión mi papá me dijo, cómo crees que vas a trabajar en eso, ese no es un ambiente para una mujer, entonces ya después que empezó a ver que el trabajo era estable y todo, como que ya empezó a aceptarlo. Ahorita, de verdad, lo digo con gusto y orgullo, hace unos días estuvo aquí un tío, hermano de mi papá que vive en Suiza y pues yo no lo conocía porque hace como 30 años que vino […] y de verdad me sentí muy bien porque mi papá le habló de mí como con orgullo y le dijo: ella trae este camión articulado" (conductora)*

"Pues ellos [mis hijos] están felices. Una vez me dijeron: mami me llevas, es que te quiero ver manejando, y yo les dije no, es que no puedo, pero sí muy orgullosos. Ellos en todos lados presumen, están igual que mi mamá, en todos lados presumen que soy camionera." (conductora)

Otros testimonios muestran que **la inserción de mujeres en estos espacios, considerados tradicionalmente masculinos, han incidido en la percepción que las mujeres del entorno familiar de las conductoras tienen de sí mismas** y las posibilidades para ejercer cualquier tipo de actividad, que en otros momentos les parecían inasequible porque "son para hombres".

"Mi niña es así como yo, les gustan los trabajos un poquito medio rudos a veces, y para ella es como muy importante que yo haya logrado mis metas porque ella se anima. Y ella como que le da más, más, más confianza, más seguridad el hecho de saber que una mujer también puede hacer lo mismo que el hombre, entonces para ella ha sido importante porque dice: es que yo también voy a poder lograr lo que yo quiera. O sea, si yo quiero entrar a un trabajo, si yo quiero estudiar una carrera que a lo mejor es para puros hombres, o sea, yo también lo voy a lograr porque tú lo pudiste hacer." (conductora)

En el caso de los hombres conductores, la percepción es muy distinta, señalan que sus familias lo ven como un trabajo normal y en algunos casos muestran reconocimiento al esfuerzo que implica realizar labores de conducción, por los horarios o la inseguridad a la que se enfrentan, **pero no consideran que conlleve un esfuerzo distinto al que implicaría otro tipo de empleo, como sí sucede en el caso de las mujeres.**

"Se les hace como normal, porque siempre he manejado, ya tengo muchos años en lo que es la conducción, pero no, no lo ven ellos como algo diferente; algo así como extraordinario, equis, se puede decir." (conductor)

"Pues mis hijos lo ven normal, pues mientras uno lleve el sustento a la casa, pues ellos están felices [...]ellos lo ven como un trabajo normal, no un trabajo extraordinario, pero no como que lo vean algo fuera de lo normal." (conductor)

Autopercepción

Es evidente que **las mujeres conductoras tienen una autopercepción de crecimiento personal**, se reconocen capaces de enfrentar retos y superarlos. También **se muestran orgullosas de ser pioneras e incluso valientes por atreverse a incursionar en un sector dominado por hombres.**

"Logramos entrar a un lugar donde estaba destinado para puros hombres y nosotros lo logramos. O sea, pudimos, incluso en una ruta que estaba por allá por donde nos tocaba a nosotros, decían que somos bien aguerridas y no, nos dejamos porque en esa ruta se nos cerraban y nos pasaba bien cerquitas y nos volaban los retrovisores. Entonces ellos [los conductores] sentían que por asustarnos nos íbamos a quitar […]Entonces, el orgullo pues es ese, de que llegamos a un lugar donde estaba destinado para puros hombres y lo logramos y nos quedamos y aquí seguimos." (conductora)

También manifiestan un sentimiento de solidaridad hacia otras mujeres, al considerar que **la labor que están realizando permitirá que un mayor número de mujeres pueda incorporarse a labores de conducción** y además pueda servir de estandarte para que las mujeres incursionen en otros sectores altamente masculinizados, porque ellas *"lo lograron"*.

"Sí, yo creo que eso, el hecho de que somos mujeres y logramos entrar en este mundo de camioneros y logramos marcar la diferencia, aparte de ser mujeres, aparte de todo eso es dar un mejor servicio, tratar de cambiar la manera de que ven a los conductores. Somos mujeres. Lo logramos, lo estamos logrando. Poco a poco nos estamos incursionando en áreas donde jamás se imaginaban lograr ver a una mujer, y creo que eso nos da más mérito. Y el hecho también de saber que no cualquier mujer se atreve a hacer lo que nosotras estamos haciendo. Y abrirles camino a otras mujeres que vengan más adelante y no nada más aquí en el transporte público, sino que se animen en otras áreas, en todos lados." (conductora)

Muchas conductoras entrevistadas también manifiestan un compromiso moral de ofrecer un servicio de calidad porque se saben observadas y comprometidas por la oportunidad que recibieron.

"Nosotras estamos logrando que siga la confianza. Estamos tratando de hacer las cosas bien para que vean que valió la pena que confíen en nosotras." (conductora)

Tanto hombres como mujeres conductoras se sienten orgullosos de prestar un servicio público, existe una valorización por su trabajo, reconocen la importancia que tiene el transporte público para que una persona pueda realizar sus actividades cotidianas. Al respecto un conductor menciona:

"Somos una parte importante en la sociedad porque te transportamos a tu trabajo, a una cita, a tu familia, somos los que movemos a esta gran ciudad, a Guadalajara. Somos una parte importante en esta sociedad porque hacemos un gran esfuerzo por levantarnos temprano y trasladarte a la escuela, a tu trabajo. Entonces, para todos nosotros, yo pienso que todos los que estamos aquí sentados tenemos esa pasión de servir a la ciudadanía con este trabajo, porque yo, yo me siento orgulloso." (conductor)

Situaciones de acoso

En el Curso las mujeres conductoras reciben capacitación sobre cómo manejar situaciones de acoso al interior de los autobuses, pero la mayoría de ellas manifiesta que no ha tenido que enfrentarse a ese escenario, sin embargo, llama la atención **que describen situaciones donde, como conductoras parecen haberse enfrentado al acoso de los usuarios, pero no lo reconocen como tal.**

> *"Pues sí, ha pasado de: me regalas tu número o ay, qué bonitos ojos tienes o ay, qué bien te ves; pero no pasa de ahí. O sea, ahora sí que como piropos pues, pero de ahí no pasa" (conductora)*

Para los hombres conductores no es un tema presente, mencionaron no haber presenciado situaciones de acoso ni entre usuarios, ni hacia sus compañeras conductoras. Las áreas de recursos humanos de las tres empresas operadoras entrevistadas señalaron tener protocolos para la atención de casos de acoso sexual laboral.

5.3. Condiciones laborales del sector transporte y beneficios para conductoras y conductores

Uno de los actores gubernamentales entrevistados considera que **la inserción de mujeres en labores de conducción ha sido posible a través de las empresas de transporte, porque bajo el modelo "hombre-camión" no existen las condiciones adecuadas para su contratación** ya que no hay ni la infraestructura, ni la estructura administrativa para ofrecer empleos formales y dignos.

Un efecto no esperado pero observado en los grupos focales, es que **la transición del modelo "hombre-camión" al de empresas de transporte y la inserción de mujeres en labores de conducción, han contribuido a mejorar las condiciones laborales de los hombres conductores.** En la Tabla 3 se muestran las prestaciones y condiciones labores que ofrecen las empresas de transporte que fueron consultadas.

Tabla 3. Condiciones laborales por empresa

	Horario	Días de descanso a la semana	Vacaciones anuales	Salario mensual [16]	Aguinaldo	Prestaciones
Empresa pública	Jornada diurna: 8:00 hrs Jornada nocturna: 7:00 hrs Jornada mixta: 7:30 hrs	2	20 días (Divididos en periodos de 10 días cada 6 meses)	$16,000	50 días al año	Seguro social y servicio médico. Trabajan bajo un modelo de prestación de servicios: Renuevan contratos periódicamente No cotizan a Infonavit ni tienen afore.
Empresa privada 1	Cada ruta opera de acuerdo con una programación especifica. Se requieren jornadas de entre 6 y 12 hrs. La empresa rola las jornadas para que catorcenalmente se cubran las horas laborales acorde a la ley.	1	Conforme a la ley federal de trabajo	Entre $15,000 y $17,000 De acuerdo con la categoría, que se asigna por el tipo de vehículo que manejan.	Conforme a la ley federal de trabajo (15 días)	Conforme a la ley federal del trabajo, más: Sevicio médico Pago de horas extra
Empresa privada 2	8:00 hrs.	1 (rota cada semana para que tomen sábado o domingo)	Conforme a la ley federal de trabajo	$16,000	Conforme a la ley federal de trabajo (15 días)	Conforme a la ley federal del trabajo, más: Seguro complementario Vales de despensa Fondo de ahorro Bonos de asistencia y puntualidad Compensación por tipo de jornada (horas extras)

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por las empresas de transporte

[16] Salario neto mensual en pesos mexicanos, vigente para 2022.

Horario

Los **hombres conductores mencionan que bajo el esquema hombre-camión sus jornadas laborales eran muy desgastantes,** cubrían turnos de 24 horas o toda la jornada de operación de un vehículo, que era de alrededor de 14-16 horas[17] diarias. La mayoría tenía que llevarse el vehículo a su casa y asumían la responsabilidad de repararlo en casos de que se presentaran fallas, lo cual también implicaba ampliar su jornada laboral.

> *"Aquí ya trabajas ocho horas y anteriormente se trabajan veinticuatro horas. O sea, a lo que era todo el día, nos llevábamos el camión a la casa y al día siguiente seguíamos trabajando así toda la mañana. Yo tenía mi horario de cuatro am hasta las diez de la noche diario. Y aquí pues nada más son siete horas, está más accesible el trabajo." (conductor)*

Bajo el esquema de contratación por empresa, los hombres conductores notan que su calidad de vida ha mejorado porque descansan más, no pasan tanto tiempo conduciendo y dedican más tiempo a estar con sus familias, **pueden programar sus actividades personales de acuerdo con su horario,** ya sea fijo o a través del esquema de rotación porque hay certeza en el tiempo que dedican a actividades laborales.

> *"Yo ahorita doy dos vueltas completas que viene siendo seis horas y el doble vienen siendo doce horas, prácticamente entro a las 04:20 de la mañana y salgo a las 17:20 de la tarde, pues todavía tengo el tiempo de llegar a mi casa, a comer con mi familia y al siguiente día volver a entrar y ya nada más trabajo un solo turno. Entonces, en mi opinión personal es que, sí tenemos un tiempo más con la familia. No, el otro era 24 horas y descansar 24 horas, pero las 24 que descansabas te la pasabas casi dormido." (conductor)*

Aunque la operación de transporte público implica ciertos retos para la asignación de horarios laborales, particularmente para el caso de las mujeres que deben conciliar con labores cuidado, **gran parte de las mujeres conductoras que fueron entrevistadas considera que su empleo actual es más compatible con labores de cuidado que otras actividades que han desempeñado, como el comercio o la industria,** donde las jornadas son inciertas, muy largas o en horarios que les dejan poco tiempo para estar con sus familias.

> *"El horario, sobre todo, porque ya te da la pauta para que, por decir, yo ahorita saliendo puedo ir a recoger a mi hijo a la escuela, ya te queda toda la tarde libre para estar ahí con él o algunos pendientes que tengas que hacer." (conductora)*

Tanto hombres como mujeres prefieren trabajar bajo horarios fijos, es decir donde no hay rotación, porque encuentran mayor oportunidad para armonizarlo con sus actividades personales. Sólo la empresa pública contrata y opera bajo un esquema de horario fijo para los

[17] Algunas rutas de transporte público empiezan a operan alrededor de las 4:30 am y concluyen alrededor de las 11:00 pm.

conductores. Sin embargo, la "empresa privada 2", implementó un sistema en el que asignó un vehículo a una pareja de conductores para que cubran la operación de la ruta y aunque tienen horarios que se van rotando, se les ha dado la opción de que puedan llegar a acuerdos entre compañeros en caso de que tengan que atender asuntos personales.

> *"Ya ahorita tenemos todo el día de salir con la familia, que, al cine, ya no es como antes que llegamos todos cansados, desvelados, ya solo dormir un rato y a comer." (conductor)*

Aunque las mujeres asocian los beneficios de los horarios con la compatibilidad que les permiten para llevar a cabo labores de cuidado y **los hombres** con descanso, sus testimonios **muestran que incluso a ellos les han permitido tener mejor relación con sus familias e involucrarse más en labores de cuidado.** Este hallazgo muestra que este tipo estrategias no solo permiten que las mujeres se inserten al mercado laboral en condiciones de equidad, sino que **también genera escenarios de corresponsabilidad que favorecen la reorganización social de las labores de cuidado.**

> *"Aquí ya hay chance de ir a las juntas de los niños y, anteriormente no." (conductor)*

Salario y estabilidad laboral

La integración al mercado laboral como conductoras de transporte público ha representado para la mayoría de las mujeres la oportunidad de acceder al empleo formal, aumentar sus ingresos y brindar estabilidad económica a sus familias.

> *"...el tener la estabilidad económica, ahora sí que sí importa el dinero, porque pues de ahí se derivan muchas cosas, menos estrés, no ves que tus hijos pasen hambres, que no les das a manos llenas, pero sí lo necesario, da mucha tranquilidad." (conductora)*

Las que son **jefas de familia consideran que con su empleo actual la calidad de vida de sus hijos e hijas ha mejorado** y les ha permitido cubrir los gastos escolares.

> *"Afortunadamente yo puedo presumir que, del último periodo de las carreras de mis hijas, es gracias a la oportunidad que se nos dio como conductoras del transporte público." (conductora)*

También se observó que **las tres empresas de transporte entrevistadas cuentan con homologación salarial,** lo cual se traduce en uno de los beneficios más tangibles para las mujeres porque consideran que es uno de los pocos empleos donde les pagan lo mismo que a los hombres.

> *"Yo entré aquí porque aquí los compañeros... o sea, yo veía a los hombres que tenían carro, que sacaban adelante a su familia, tenían sus casas y yo dije, bueno, aunque yo sea mujer ¿por qué no puedo?" (conductora)*

5.4. Beneficios para las empresas operadoras de transporte

Al ser un programa financiado desde la Secretaría de Transporte (SETRAN), el ***Programa Mujeres Conductoras*** no sólo busca cerrar brechas de desigualad salarial y generar condiciones de equidad laboral para las mujeres, **tiene el objetivo de mejorar la calidad del servicio en el transporte público, incrementar la seguridad vial a través de la profesionalización de las mujeres conductoras y reducir el déficit de conductores.**

Entre los efectos observados por las propias empresas de transporte público que fueron entrevistadas, se encuentran **la baja rotación de las mujeres, reducción en el índice de ausentismo laboral, mayor cuidado de los autobuses y calidad del servicio** (reducción de quejas, mejor relación con las personas usuarias, etc).

Las **empresas privadas señalaron que actualmente tienen una rotación mensual de entre el 10% y 20% entre los conductores.** Ante el déficit que atraviesa el sector y la alta rotación, las empresas han optado por flexibilizar algunos requisitos como el nivel de escolaridad y después darles las facilidades para que una vez contratados puedan cubrirlos o bien, capacitan internamente a los candidatos que no cubren el perfil para ser conductor, estas estrategias son costosas para las empresas y no garantiza la permanencia del personal.

> *"Si en una empresa le ofrecen un aumento de incluso $500 pesos se van, pero nosotros invertimos en todo el proceso de capacitación." (personal del área de recursos humanos)*

Las tres empresas señalan que **la rotación en las mujeres conductoras es prácticamente nula,** en general, son muy estables en sus empleos. La mayoría de ellas son jefas de familia y cuidan sus empleos porque lo ven como una oportunidad única.

> *"En cuestión de operadoras no andan de empresa en empresa, se estabilizan y se quedan ahí, a diferencia de los hombres que sí andan de acá para acá, que andan bailando de empresa a empresa." (personal del área de recursos humanos)*

El **ausentismo laboral es otro de los retos que enfrentan las empresas de transporte público,** una de las empresas entrevistadas señaló que en días clave como los lunes o festivos, hasta el 25% de los autobuses se llegan a quedar parados porque los conductores no llegan.

> *"O si ya fue quincena y agarraron la fiesta no garantizan que lleguen los hombres, pero las mujeres sí." (personal del área de recursos humanos)*

La percepción de los responsables de las áreas de recursos humanos y operación es que las mujeres no faltan, en raras ocasiones llegan tarde, reportan los pequeños percances que tienen con los vehículos y **cuidan más su trabajo, principalmente cuando son jefas de familia.**

Además de reducir el índice de ausentismo, los responsables de operación señalan que **las mujeres tienden a seguir más los protocolos indicados para la conducción, lo que ayuda a mejorar el rendimiento de los autobuses** y aunque no llevan registros respecto al número de accidentes por conductor, consideran que **las mujeres tienen menos accidentes** y en los que han estado involucradas, no han tenido la culpa, sino que han sido responsabilidad de terceros por situaciones como invasiones al carril confinado.

> *"La mujer maneja con mayor cautela ¿qué quiere decir? que va a su tiempo, despacio, no quiere andar a velocidad de más y está bien porque es lo que busca la empresa, no buscamos conductores que anden haciendo lo que quieran en la calle y que no respeten los señalamientos y demás. Entonces, su manera de manejar es cautelosa ¿qué quiere decir? que tampoco tienen percance." (personal del área de operación)*

Otro de los beneficios en el área de operación es la cautela que tienen las mujeres con las rutinas de inspección vehicular que realizan todos los días antes de salir a ruta, lo cual ayuda a conservar los autobuses en mejor estado.

> *"[Los conductores] tienen que checar y ellos van haciendo las anotaciones de todo lo que revisaron y realmente, creo que las mujeres lo hacen como más a conciencia, son como más detallistas en esas cosas así, más cuidadosas. Al tiempo de reportar alguna falla hasta en eso fíjate que tienen un poquito más de tino las mujeres, como que saben identificar más la falla." (personal del área de operación)*

Calidad en el servicio

Las empresas, los actores gubernamentales y algunos hombres conductores consideran que **la presencia de mujeres conductoras ha ayudado a mejorar la imagen del transporte público y modificar la percepción que los usuarios tenían de los conductores bajo el modelo "hombre-camión".**

Algunos hombres conductores consideran que la presencia femenina borra la mala imagen que han dado algunos conductores al transporte público. **Las áreas de recursos humanos señalan que no reciben quejas de las personas usuarias respecto al comportamiento de las mujeres conductoras**, y que reciben felicitaciones porque sienten que reciben un trato más cálido.

> *"Los usuarios nos comentan: ay, qué bueno que ya están metiendo mujeres porque son más conscientes, menos cochinos para manejar. Las mamás que mandan a sus hijas a la escuela solas, es como más confianza [...] la niña se siente más protegida, las mujeres, las chavas de todas las edades." (personal del área de recursos humanos)*

Las mujeres conductoras mencionan que, aunque al principio fue difícil realizar su trabajo porque algunas personas usuarias las percibían con desconfianza, ahora son felicitadas por el buen servicio que ofrecen. Los hombres conductores también mencionaron sentirse motivados a dar un buen servicio por los comentarios positivos que reciben a través de las redes sociales.

5.5. Ambiente laboral y percepción de los hombres conductores

La incorporación de mujeres a un ambiente laboral anteriormente conformado en su totalidad por hombres innegablemente ha modificado las dinámicas organizacionales. En los espacios de descanso se ha observado un trato menos agresivo y los propios hombres conceden que usan un lenguaje "menos vulgar, por respeto a las mujeres".

Las primeras mujeres en integrarse a labores de conducción percibieron actitudes hostiles de parte de sus compañeros conductores y lo atribuyen a que se sintieron amenazados porque pensaban que les iban a quitar su empleo, **pero a partir de la convivencia cotidiana las fueron aceptando poco a poco, y hoy incluso se sienten respaldadas y protegidas por la mayoría de ellos.**

También reconocen que hay compañeros que en todo momento han sido empáticos, las han ayudado a mejorar sus habilidades de conducción y las han asesorado sobre cómo reaccionar ante situaciones conflictivas cotidianas del transporte. También perciben a sus jefes como personas empáticas que les proporcionan las facilidades para atender temas relacionado con sus hijos o contratiempos familiares, por lo cual se sienten muy agradecidas.

Aunque la mayoría de los hombres conductores se muestra a favor de que haya mujeres conductoras, en los grupos focales se observó que **hay una minoría que muestra reticencia y usan argumentos relacionados con estereotipos de género**, para señalar que las mujeres tienen un mal desempeño laboral.

"No están acostumbradas al trabajo duro, mientras que los hombres sí." (conductor)

"Llegan sin saber manejar y nosotros somos los que realmente las entrenan." (conductor)

"Tienen poca experiencia, nosotros ya venimos de carrera larga. Por ejemplo, mi papá es chofer y yo a los camiones los conozco desde que era un chamaco." (conductor)

Mientras que las personas responsables de operación indicaron que las mujeres realizan revisiones de inspección vehicular más minuciosas, **los conductores que muestran reticencia mencionaron que "son flojas y no tienen cuidado con los autobuses".**

"No es lo mismo que una mujer cuide una unidad a un operador cuide una unidad, si hasta la fecha vienes a verlas aquí, no revisan ni las llantas." (conductor)

Ese grupo de conductores consideran que no hay nada que puedan aprender de sus compañeras, sino que son "ellas las que deberían aprender sobre su forma de manejo y años de experiencia". En tanto que, **las mujeres destacan que el aprendizaje ha sido recíproco: mientras que los hombres les han ayudado a mejorar sus habilidades de conducción, ellas han incidido en que los hombres tengan mejor actitud de servicio y trato amable con las personas usuarias.**

Un hallazgo dentro de los grupos focales fue que **los hombres con más años de experiencia como conductores se mostraron más empáticos con la incorporación de las mujeres conductoras** y mencionan que les gustaría que hubiera más mujeres conduciendo autobuses de transporte público. Las omisiones que pueden llegar a cometer las conductoras, no las atribuyen a que sean mujeres, sino a la falta de experiencia.

> *"No es lo mismo que nosotros que tenemos años, a ellas que apenas van empezando. Nosotros, se puede decir que, toda nuestra vida manejando. Los cursos son de dos o tres meses. También está difícil que en los tres meses pues adquieran la experiencia, o sea, van empezando, pero han trabajado bien, solo les falta confianza, pero hay que ayudar a los compañeros nuevos, sean hombres o mujeres." (conductor)*

> *"Hay mujeres muy capaces, más inteligentes que uno, en vez de criticar o de hacerla menos, ayudarla a igualarte en conocimientos de checar una unidad, de manejo, de tips, le puedes compartir tu conocimiento, porque también es un ser humano igual que tú y se lo puedes compartir tanto a ella que es mujer como a un compañero que sea hombre. Yo no tengo ninguna problemática. A mí me da gusto que anden mujeres en el transporte público, al mismo nivel que tú o mejor que tú." (conductor)*

Los conductores con más años de experiencia opinan que *"los tiempos cambian"* y si ahora quieren trabajar como conductoras, se les debe dar la oportunidad porque muchas de ellas mantienen sus hogares y sus familias tienen derecho de tener esos beneficios económicos.

> *"Si lo hace un hombre que también lo puede hacer una mujer, o sea, que no haya como que la distinción de: no, este trabajo es pa´ puros hombres […] yo veo el beneficio por ese lado bien de que se vea más la igualdad y no se siga viendo que siempre el hombre debe estar arriba de la mujer." (conductor)*

En cuanto a la dinámica de operación, los hombres que se muestran en contra de incorporación de mujeres en labores de conducción mencionan que son muy lentas y tienen que rebasarlas porque si no se junta la gente, se retrasa el servicio y la frecuencia de paso que deben ofrecer. Los hombres a favor de su incorporación piensan que las mujeres son más precavidas para manejar y que pasan por un proceso de adaptación y aunque al principio se presentan retrasos, una vez que toman confianza, la ruta se regulariza y hasta desempeñan un mejor trabajo que ellos.

5.6. Percepción social

Los testimonios de los informantes entrevistados muestran que **la relación con las personas usuarias de transporte público también se ha transformado a partir de la incorporación de las mujeres.** Al inicio había una percepción de desconfianza respecto a la capacidad de las mujeres para manejar los autobuses y resultaba extraño verlas conduciendo, sin embargo, poco a poco se han acostumbrado, incluso algunos hombres conductores mencionan que los usuarios preguntan por las conductoras y que en Jalisco se empieza a ver como algo "normal" el que las mujeres conduzcan vehículos de grandes dimensiones.

> *"A mí me tocó una situación así con un señor y me dijo, si va a conducir una mujer yo no me voy a ir contigo; dije, bueno entonces espere otro camión porque yo soy la conductora; y me dijo, pero como, cómo que tú te lo vas a llevar. Pero la gente se empezó a acostumbrar. Ahora muchos usuarios que nos dicen que qué orgullo ver a mujeres conducir, desde hombres, señoras, señores. Una vez una señora que yo subí en el aeropuerto me dijo, si supieran lo orgullosa que me siento de ver a tantas mujeres." (conductora)*

Los actores gubernamentales consideran que la visibilidad del Programa ha tenido incidencia en otros sectores relacionados con el transporte. Empresas de mensajería, distribución de mercancía o materiales han empezado a solicitar conductores de sexo indistinto, cuando anteriormente especificaban sexo masculino.

Conductora durante el Curso práctico del Programa

Uno de los principales retos y miedos que enfrentan las mujeres, es la conducción de los autobuses, sin embargo al superar esa barrera, las mujeres se sienten capaces de enfrentar cualquier reto y pioneras por incursionar en un sector tradicionalmente ocupado por hombres.

6. Retos para la incorporación y permanencia de las mujeres en labores de conducción

El acceso equitativo y la permanencia de las mujeres en labores de conducción enfrentan una serie de retos, esto relacionado por una parte con las condiciones estructurales de la desigualdad de género en el ámbito laboral (Vaca-Trigo, 2019); y por otra, con las circunstancias específicas en que opera el transporte público. Conocer estos retos permitirá avanzar en el diseño de políticas públicas que anticipen las barreras de acceso y que permitan reducir la brecha laboral entre hombres y mujeres.

6.1. Percepción social del sector transporte

Los estereotipos de género en el sector transporte es uno de los mayores retos. La conducción ha sido tradicionalmente percibida como una actividad para hombres, donde las mujeres no tienen el carácter o las habilidades necesarias para desempeñarla; además se percibe como una actividad con alto riesgo de sufrir accidentes de tránsito.

Uno de los mayores retos que preocupan a los actores gubernamentales es que en labores de conducción, los accidentes de tránsito son riesgos de trabajo habituales, no obstante, socialmente ha permeado la idea que las mujeres tienen menos habilidad que los hombres para conducir, lo cual puede generar la percepción de que los accidentes donde haya mujeres conductoras involucradas son de mayor gravedad o frecuencia, simplemente por la cobertura mediática que puedan recibir.

6.2. Roles de género y condiciones para la operación del transporte público

Dentro de los principales retos se encuentra la conciliación de la vida laboral y familiar, esto se relaciona con los roles de género y la división sexual del trabajo. En México, la distribución de trabajo no remunerado es sumamente desigual, mientras que las **mujeres destinan, en promedio, 43 horas semanales a tareas del hogar y labores de cuidado, los hombres destinan 17 horas, en promedio** (INEGI, 2019).

El 58% de las mujeres conductoras son jefas de hogar y aunque un 39% vive en pareja, la distribución de labores en el hogar no es equitativa. Por otra parte, **el 83% de las mujeres conductoras tienen hijos,** 45% de ellas en edad escolar, es decir, tienen 12 años o menos (ver Gráfica 5), por lo cual la mayoría busca conciliar su horario laboral con las labores cuidado y horarios de sus hijos.

Estas condiciones que dificultan la inserción laboral exitosa de las mujeres se complican aún más en el caso del transporte público, donde la operación se programa de acuerdo con las curvas de demanda y los horarios laborales tienden a ser poco compatibles con tareas de cuidado.

Las tres empresas entrevistadas muestran posturas distintas respecto al tema de los horarios y la conciliación familiar:

- **Empresa pública:** Procura conciliar horarios laborales con tareas de cuidado, en la medida de lo posible, considerando las necesidades y preferencias particulares de las y los conductores. Parte del supuesto de que la operación es inamovible, pero hay estrategias laborales que permiten la adaptación.

- **Empresa privada 1:** Considera que la operación del transporte público condiciona los horarios de trabajo y es muy difícil que estos sean compatibles con las necesidades familiares, por ello las mujeres deben ser conscientes de las implicaciones que tiene dedicarse a labores de conducción.

  "Que no hay que distinguir el sexo, las reglas, las normas y los lineamientos deben ser igual para los dos para que no exista alguna fricción entre ellos mismos."
  (personal del área de Operaciones)

  "Nosotros tenemos este software y ese nos hace la programación y ya con eso nosotros trabajamos con la programación. Así es, a veces en la mañana, otra a medio día y otra en la tarde, por eso es importante que les digan los horarios del transporte."
  (personal del área de recursos humanos)

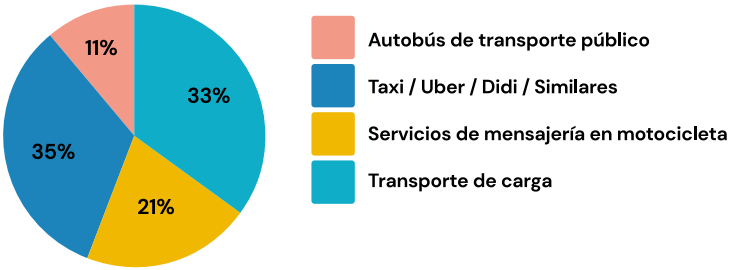
- **Empresa privada 2:** Inicialmente daba concesiones particulares a las mujeres para que pudieran atender asuntos familiares, sin embargo, esa situación empezó a generar inconformidad con los hombres conductores y se decidió homologar beneficios, lo cual les llevó a diseñar una estrategia donde se asigna la operación de un autobús a una pareja de conductores y aun cuando los horarios rotan, tienen la opción de llegar a acuerdos entre compañeros para ajustar sus horarios de tal manera que les permitan atender asuntos personales.

  "Tratamos de buscarles un relevo o una pareja, relevo que se pueda acomodar y ayudar entre ellos, sabes qué este día a lo mejor tu vienes y me ayudas en esta vuelta extra, bueno a lo mejor desde que yo estoy más desocupada yo te lo cubro. Tratamos de apoyarlas lo más que se puede." (personal del área de recursos humanos)

  "Tratamos de que trabajarán con alguien que se adecuara a las necesidades de ellas. Vamos a decir, una operadora dice bueno yo me siento a gusto trabajando con equis y yo trabajo todas las mañanas y él trabaja las tardes. ¡Ah, bueno! adelante. Y ya me puse de acuerdo con ella o con él a que cada 15 días cambiemos, él trabaja en la mañana y yo en la tarde." (personal del área de Operaciones)

Los horarios de operación también añaden cierta complejidad en los traslados casa-trabajo que realizan las conductoras. Algunas rutas empiezan a operar a las 4:30 am y terminan a las 12:00 am. Más del 50% de las conductoras tarda al menos 30 minutos en trasladarse de su casa al trabajo (ver Gráfica 2), la mayoría de ellas no tienen automóvil y suelen usar el transporte público en sus traslados cotidianos.

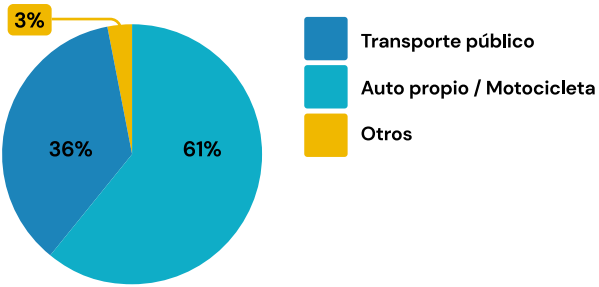
Gráfica 2. ¿Cuánto tiempo les toma el traslado casa-trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Alrededor del 60% de las conductoras usa automóvil en sus viajes hogar-trabajo, porque han implementado estrategias que les permitan realizar sus traslados cotidianos de manera segura (ver Gráfica 3), por ejemplo: "Se ponen de acuerdo 3 o 4 conductores que salgan casi a la misma hora y se vienen en un grupo, se rolan su coche cada 8 días, cada semana o diario, o cada 15 días" (personal del área de Operaciones).

Gráfica 3. ¿En qué se trasladan las conductoras?



Fuente: Elaboración propia

6.3. Infraestructura

La falta de infraestructura apropiada ha sido un problema persistente al que se enfrentan los conductores de transporte público. Con la transición del modelo "hombre-camión" hacia empresas de transporte, se han mejorado las instalaciones en los patios de servicio, la mayoría cuenta con áreas de descanso, baños con regaderas y comedor.

A partir de la incorporación de mujeres en labores de conducción, algunas empresas han realizado adecuaciones para destinar espacios exclusivos de descanso y aseo para las mujeres; no obstante, **la falta de baños en las terminales o a lo largo de las rutas es el principal problema al que se enfrentan los y las conductoras de transporte público** para desempeñar sus actividades adecuadamente, afectando mucho más a las mujeres debido a las necesidades específicas de higiene menstrual que requieren.

"¿Cuándo hay baños dignos para nosotras?, porque es cierto, cuando estás en tu periodo pues sí necesitas otro tipo de servicio." (conductora)

Las y los conductores señalan que pasan entre seis y ocho horas sin tener acceso a baños, en algunos momentos han tenido que usar baños de las gasolineras con personas usuarias a bordo y eso ha implicado que sean reportados por ofrecer un mal servicio. Cuando las condiciones de la ruta lo permiten, han credo convenios con comercios aledaños para que les dejen usar los baños, lo cual no es una solución y sólo resuelve un periodo de la operación, mientras las corridas del transporte inician a las 4:30 am, los comercios abren alrededor de las 9:00 am y cierran mucho antes de que concluya el horario de operación.

"Lo único que les pido es un baño donde yo llegué de dar mi vuelta de tres horas y si hay mucho tráfico y se hacen cuatro horas, pero yo ya sé que yo ya voy a llegar y corro al baño y vuelvo a tomar mi ruta y a estar tranquila." (conductora)

Las empresas reconocen que es una problemática que no han podido resolver y que con la incorporación de mujeres es apremiante encontrar soluciones de manera conjunta con las entidades gubernamentales que regulan el transporte.

Operación de Mi Transporte Eléctrico en el corredor Periférico-Aeropuerto

La incorporación de mujeres en labores de conducción ha tenido efectos positivos en la calidad de vida de las mujeres y sus familias, en las condiciones laborales de los hombres conductores, y en el servicio de transporte público.

7. Hallazgos generales

7.1. Política Pública

- El programa **Mujeres Conductoras es una política pública de transporte con enfoque de género,** su principal objetivo es ampliar la oferta de personas conductoras y mejorar la calidad del servicio en el transporte público, a través de un proceso de capacitación dirigido a las mujeres.

- Gran parte del presupuesto del Programa se emplea en el pago de **la beca mensual que reciben las mujeres** durante el proceso de capacitación, con el propósito de **eliminar las barreras de acceso que enfrentan las mujeres para acceder a procesos de formación y capacitación laboral.**

- Al ser un Programa transversal con enfoque de género, su diseño e implementación requiere de la coordinación interinstitucional de diversas entidades gubernamentales para aprovechar las capacidades instaladas que cada una de ellas puede aportar durante las diversas fases que componen el Curso de capacitación y formación de las mujeres conductoras.

- Las **lecciones aprendidas** e implementadas para la segunda edición del Curso se enfocaron en **fortalecer la confianza de las mujeres** y diseñar estrategias que ayudaran a **reducir la tasa de deserción.**

7.2. Beneficios para las mujeres

- Al poder insertarse en un espacio tradicionalmente masculino, **las mujeres logran acceder a mejores salarios y tienen mayor estabilidad laboral** porque las empresas cuentan con homologación salarial, lo cual permite que no haya diferencia entre los salarios que tienen hombres y mujeres por desempeñar la misma actividad.

- **Gran parte de las conductoras proviene de sectores laborales informales como el comercio, por lo que sus condiciones laborales son mejores como conductoras**; ahora cuentan con seguridad social, vacaciones, bonos de puntualidad o de asistencia y tienen horarios establecidos que les permite tener mayor compatibilidad con labores de cuidado.

- **La integración al mercado laboral como conductoras de transporte público ha representado para la mayoría de las mujeres la oportunidad de acceder al empleo formal, aumentar sus ingresos y brindar estabilidad económica a sus familias.** Las que son jefas de familia consideran que con su empleo formal actual, la calidad de vida de sus hijos e hijas ha mejorado y les ha permitido cubrir los gastos escolares.

- **Hay una autopercepción de reconocimiento y autovaloración, ya que se sienten capaces de superar retos;** la conducción de un vehículo de grandes dimensiones las hace percibirse como fuertes para vencer otro tipo de retos.

- Aunque no es uno de los objetivos del Programa, **muchas de ellas manifiestan un sentimiento de solidaridad hacia otras mujeres.** Consideran que la labor que están realizando permite que un número mayor de mujeres se pueda incorporar no solo a la conducción, sino a otros sectores considerados tradicionalmente como masculinos.

- **Las mujeres conductoras se sienten pioneras al realizar una actividad que era considerada tradicionalmente "solo para hombres",** rompiendo estereotipos de género. Tienen un sentimiento de compromiso para desarrollar su trabajo adecuadamente porque eso no sólo las representa a ellas mismas, sino a otras mujeres.

- **Las familias expresan admiración y orgullo por las mujeres conductoras** y también ha tenido influencia en mujeres del entorno social inmediato de las mujeres conductoras, que, al ver a su mamá, hermana, prima, hija, vecina, en labores de conducción, ahora ellas se reconocen capaces de entrar a sectores donde antes no lo veían factible.

7.3. Beneficios para las empresas de transporte

- La rotación de los hombres conductores mensual reportada por las empresas de transporte público oscila entre el 10% y 20%, y con las mujeres es prácticamente nula. **Las mujeres cuidan mucho más su trabajo porque la mayoría son jefas de familia (alrededor del 58%);** cuando las mujeres se van, regularmente es por motivos de crecimiento laboral.

- **Las empresas reportan que el ausentismo laboral en lunes o días festivos, en hombres conductores es de hasta el 25%,** lo que genera problemas en la logística de la operación y representa pérdidas económicas para las empresas. **El ausentismo en mujeres conductoras es prácticamente nulo,** porque aun cuando pueden tener contingencias familiares por sus labores de cuidado, regularmente lo notifican y buscan conciliar o compensar su jornada laboral.

- **Existe una percepción de mayor seguridad principalmente para niñas y mujeres cuando los autobuses de transporte público son conducidos por una mujer.** Hay una percepción de mayor calidez en el servicio y los hombres conductores se sienten motivados a ofrecer un mejor servicio.

- Las áreas encargadas de la operación consideran que **las mujeres tienen mayor cautela al momento de las rutinas de inspección vehiculares;** también son más cuidadosas al conducir y muestran mayor apego a los protocolos de conducción que se les establece.

- La **transición del modelo "hombre-camión"** al de empresas de transporte y **la inserción de mujeres en labores de conducción**, han contribuido a **mejorar las condiciones laborales de los hombres conductores.**

7.4. Retos para la incorporación y permanencia de las mujeres en labores de conducción

- **Conciliación vida familiar y laboral.** La conciliación de los horarios que demanda la operación del transporte público con las labores de cuidado, sigue siendo el principal desafío. De igual forma, persiste la reticencia de algunas empresas para realizar las adecuaciones en la distribución y asignación de los horarios para la operación y prestación del servicio. Las empresas que han flexibilizado horarios no sólo permiten que las mujeres se inserten al mercado **laboral en condiciones de equidad,** sino que también genera **escenarios de corresponsabilidad** que favorecen la reorganización social de las labores de cuidado, fomentando que los hombres asuman mayor responsabilidad.

- **Percepción social.** Persisten estereotipos de género que consideran que los hombres cuentan con habilidades innatas de conducción, mientras que las mujeres no tienen el carácter, ni las habilidades para desempeñar esta actividad.

- I**nfraestructura.** Algunas empresas han realizado adecuaciones para destinar espacios exclusivos de descanso y aseo para las mujeres. Sin embargo, **la falta de baños en las terminales o a lo largo de las rutas es el principal problema al que se enfrentan los y las conductoras,** algunas han presentado problemas de salud porque pueden llegan a pasar entre 6 y 8 horas sin acceso a baños. Esta situación también afecta la calidad del servicio porque las personas conductoras han tenido que usar baños de gasolineras con usuarios a bordo.

“Muchas mujeres somos jefas de familia, nosotras también necesitamos ganar lo mismo que un hombre y realizar las actividades que nada más realizaban ellos, para mí es un gran triunfo y creo que gracias al trabajo que estamos haciendo nosotras, también muchos conductores están mejorando” (Conductora de Mi Transporte Eléctrico)

8. Reflexiones finales

El *Programa Mujeres Conductoras* del Estado de Jalisco es una política pública transversal con enfoque de género que ha permitido cerrar las brechas de desigualdad en el sector transporte, particularmente en el área de transporte público.

El acceso a empleos con paridad salarial y prestaciones laborales les ha permitido a las conductoras obtener autonomía económica y, por lo tanto, acceder a bienes y servicios en condiciones igualdad. Estos logros económicos, asociados al hecho de haber superado el reto de conducir vehículos de grandes dimensiones, se refleja en una mayor autoestima, las mujeres se reconocen fuertes y orgullosas de ser pioneras y romper barreras de acceso en un sector dominado por hombres.

La visibilización de mujeres en labores que socialmente han sido consideradas como masculinas, ha modificado la percepción que niñas y mujeres de diferentes generaciones tienen sobre las opciones laborales a las que pueden acceder, ya que ahora ven factible desempeñar actividades que pensaban sólo podían ser realizadas por hombres.

Si bien es un efecto indirecto, **la formalización y profesionalización de las labores de conducción ha evidenciado la necesidad de mejorar la gestión de los horarios laborales de los y las conductoras,** con el propósito de conciliar la vida laboral con las tareas de cuidado y crear escenarios que fomenten la corresponsabilidad de los hombres en estas actividades.

Además de los efectos positivos, el estudio permitió identificar algunos aspectos susceptibles de mejora. Para consolidar la inclusión laboral femenina en el transporte público, los programas de capacitación y profesionalización que implementa el Estado representan sólo el primer paso, pero **es indispensable que las empresas realicen adecuaciones que permitan la creación de escenarios para la conciliación con labores de cuidado.** Estas adecuaciones no sólo tendrían impacto en las mujeres, que constituyen una población que sistemáticamente ha sido excluida de las oportunidades laborales, también habría beneficios en las condiciones laborales que se ofrece a los conductores de transporte público, que históricamente son una población que ha trabajado en condiciones altamente precarizadas.

Respecto al diseño del Programa, es necesario terminar de consolidar el andamiaje institucional a través del cual opera, para que los cambios de carácter político-administrativo no imposibiliten su continuidad dentro de una misma administración estatal, pero además logre trascender los cambios de gobierno.

El presente estudio representa un primer esfuerzo por entender y brindar información que permita atender las necesidades del transporte público; no sólo desde un enfoque técnico de la oferta y demanda o la calidad del servicio, evaluado a partir de indicadores de desempeño, sino desde la perspectiva de las personas que ofrecen el servicio y la oportunidad de cerrar las brechas de género en el sector.

El transporte público es un sector que requiere transformarse, pero es necesario hacerlo desde un enfoque de transición justa y para logarlo es importante desarrollar estudios que brinden información en los siguientes temas:

- Identificar cuáles han sido los impactos en las personas conductoras en la transición del modelo "hombre-camión" al esquema de "ruta-empresa".

- Conocer los beneficios de los autobuses eléctricos y su impacto en la calidad de vida y salud de las personas conductoras.

- Realizar análisis comparativos entre hombres y mujeres sobre el índice de siniestros viales. Además de explorar si los vehículos eléctricos tienen impacto en estas cifras.

- Conocer, desde un enfoque cualitativo, la percepción de las personas usuarias en la prestación del servicio público.

BIBLIOGRAFÍA

Banco Interamericano de Desarrollo (2021). *ABC Género y Transporte,* Transport Gender Lab, BID Transporte. DOI: http://dx.doi.org/10.18235/0003772

BID (2019a). *Género y Transporte: Santiago* D.C., USA: Transport Gender Lab. DOI: https://publications.iadb.org/es/genero-y-transporte-santiago

BID (2018). *Género y Transporte: Jalisco*. D.C., USA: Transport Gender Lab. DOI: https://publications.iadb.org/es/genero-y-transporte-jalisco

Banco Mundial (2020). *La participación laboral de la mujer en México*. Washington, D.C.: World Bank Group. http://documents.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico

Distrito Joven (2021). "Más Mujeres en el sector transporte", Gobierno de la Alcaldía de Bogotá. https://www.distritojoven.gov.co/oportunidad/mas-mujeres-en-el-sector-transporte

DTPM (2018). Informe de Gestión (2021), Directorio de Transporte Publico Metropolitano de Santiago de Chile. https://www.dtpm.cl/descargas/memoria/Informe_Gestion_2021.pdf

Jaimurzina, A., Muñoz, C & Pérez, G. (2017). Género y transporte: experiencias y visiones de política pública en América Latina, Serie Recursos Naturales e Infraestructura, núm. 184, https://repositorio.cepal.org/handle/11362/43125

Gobierno de la Alcaldía de Bogotá (2022). "Más de 300 mujeres podrán formarse en conducción de buses eléctricos del SITP". https://bogota.gov.co/mi-ciudad/mujer/nueva-edicion-de-la-convocatoria-mas-mujeres-en-el-sector-transporte

Gobierno de Jalisco (2021). "Presentación del Programa Mujeres Conductoras" https://www.youtube.com/live/21NDsjdctOo?feature=share

Gobierno de Jalisco (2017). "Convenio de colaboración para la implementación del Programa Mujeres Conductoras-Movilidad con Igualdad". https://transparencia.info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/Convenio%20de%20Colaboraci%C3%B3n%20(Programa%20Mujeres%20Conductoras%20SITRAN)%2007%20Diciembre%2017.pdf

Granada, I., Navas, C., Ramos, C., Glen, C., Reyes, F., Ayala, V.,Rubio, D. (2019). *Inclusión Laboral Femenina en Labores de Conducción del Sistema de Transporte Público de Santiago,* Transport Gender Lab, BID Transporte. DOI: *http://dx.doi.org/10.18235/0001836*

Granada, I; Leaño, JM; Benítez, C.; Navas, C.; Sanz, N.; Crotte, A; Cortés, R.; Armijos, JP; Ortiz, P; Glen, C. (2018). "Género y Transporte: Jalisco". Transport Gender Lab, BID Transporte. DOI: https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/G%C3%A9nero-y-Transporte-Jalisco.pdf

INEGI. (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2019), Censos económicos. Consultado en: https://www.inegi.org.mx/app/saic/

Lupica, C. (2015). "Instituciones laborales y políticas de empleo Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres", Serie Asuntos de Género, CEPAL. https://www.cepal.org/es/publicaciones/37819-instituciones-laborales-politicas-empleo-avances-estrategicos-desafios

Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones de Chile (2018). "Política de Equidad de Género en Transportes". https://www.mtt.gob.cl/wp-content/uploads/2018/06/Politica_Equidad_Genero_Transportes.pdf

Montague-Nelson, G. (2021). "Women in Public Transport", International Transport Workers' Federation. https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/page/files/Women_in_Public_Transport_OPT.pdf

Ng, WS and A. Acker (2020), "The Gender Dimension of the Transport Workforce", *International Transport Forum Discussion* Papers, No. 2020/11, OECD Publishing, Paris https://www.mtt.gob.cl/wp-content/uploads/2018/06/Politica_Equidad_Genero_Transportes.pdf

OIG (Observatorio de Igualdad de Género), 09 de marzo de 2023, autonomía económica, disponible en: https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica

OIT (Organización Internacional del Trabajo), 2016), Las mujeres en el trabajo, tendencias 2016, Ginebra, enero. https://www.mtt.gob.cl/wp-content/uploads/2018/06/Politica_Equidad_Genero_Transportes.pdf

ONU México. (2020). La participación laboral de la mujer en México. https://www.onu.org.mx/la-participacion-laboral-de-la-mujer-en-mexico/

Revista transportes y turismo (2017). Capacitan a mujeres conductoras en Jalisco. https://www.tyt.com.mx/nota/capacitan-a-mujeres-conductoras-en-jalisco

Secretaría Distrital de Movilidad (2019). "Bogotá avanza positivamente en la inclusión de género en temas de transporte". https://www.movilidadbogota.gov.co/web/Noticia/bogot%C3%A1_avanza_positivamente_en_la_inclusi%C3%B3n_de_g%C3%A9nero_en_temas_de_transporte

Transmilenio (2022). *Bogotá reconoce la labor de más de 5.000 mujeres que trabajan por el Sistema de Transporte Público.* https://www.transmilenio.gov.co/publicaciones/152704/bogota-reconoce-la-labor-de-mas-de-5000-mujeres-que-trabajan-por-el-sistema-de-transporte-publico/

Transmilenio (2017). "Informe de Gestión 2017".
https://www.transmilenio.gov.co/loader. https://www.transmilenio.gov.co/publicaciones/149939/publicacionesinforme-de-gestion-2017-transmilenio-sa/&sa=D&source=editors&ust=1680030363887202&usg=AOvVaw1OYnaBn5ehav1vNA23DwR3

Vaca-Trigo, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. CEPAL https://www.cepal.org/es/publicaciones/44408-oportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo

World Bank, 2019, Mexico Gender Assessment. World Bank, Washington, DC. World Bank. https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31619 License: CC BY 3.0 IGO.

Wright, T. (2019). "El impacto del futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público", Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). Acceso: https://www.itfglobal.org/es/reports-publications/el-impacto-del-futuro-del-trabajo-para-las-mujeres-en-el-transporte-publico

tumi

E-Bus Mission

Marzo 2023