

POLÍTICA de EQUIDAD de GÉNERO en TRANSPORTES

HACIA UN SISTEMA DE TRANSPORTES PARA TODOS Y TODAS





Unidad de Género
Coordinación de Usuarios
Subsecretaría de Transportes
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones
Primera edición
Santiago de Chile
Marzo 2018

Distribución gratuita. Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido del presente libro, así como la distribución, la comunicación pública y la creación de documentos derivados, siempre y cuando se reconozca la autoría original.

POLÍTICA de **EQUIDAD**
de **GÉNERO** en **TRANSPORTES**

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	11
II. EL CAMINO RECORRIDO	17
2.1 Hacia una política de equidad de género en transportes	19
2.2 Iniciativas de transporte, género y mujeres del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	19
III MARCO CONCEPTUAL	25
3.1 Género y enfoque de género	27
3.2 Igualdad y equidad de género	27
3.3 Transversalización del enfoque de género	28
IV OTROS ANTECEDENTES	31
4.1 Contexto Jurídico internacional	33
4.1.1 Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing 1995.	33
4.1.2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)	34
4.1.3 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Convenio Belém do Pará”	34
4.1.4 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	35

4.2	Instrumentos Políticos y de Gestión en el Contexto Nacional	35
4.2.1	Programa de Gobierno 2014 – 2018	35
4.2.2	Plan Nacional de Igualdad Entre Hombres y Mujeres 2018-2030	35
4.3	Algunas problemáticas de género en transportes	36
4.3.1	Problemáticas en el uso de los sistemas de transportes	36
	<i>Movilidad</i>	36
	<i>Accesibilidad</i>	40
	<i>Seguridad</i>	41
	<i>Eficiencia</i>	43
4.3.2	El mercado laboral del transporte	45
4.4	Por qué una Política de Equidad de Género en Transportes	45

V. POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN TRANSPORTES 49

5.1	Estructura de la Política	51
5.2	Dimensiones de la Política	51
5.2.1	Dimensión Interna	51
5.2.2	Dimensión Externa	52
5.3	Objetivo General	53
5.4	Objetivos y Líneas Estratégicas	53
5.5	Consideraciones Finales	65

VI. BIBLIOGRAFÍA 67

I INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, en concordancia con los lineamientos impulsados en el Plan Nacional de Igualdad Entre Hombres y Mujeres 2018-2030, ha desarrollado un trabajo intersectorial para instalar la equidad de género en el quehacer institucional. Basados en el enfoque de derechos, en pos de propender a la igualdad y autonomía de las mujeres y niñas, quienes en la mayoría de los casos, son las principales afectadas por las problemáticas derivadas del sistema sexo-género, y en general, para disminuir brechas y desigualdades entre los géneros, se ha considerado que transversalizar el enfoque de género resulta fundamental para la implementación de políticas efectivas, que promuevan la equidad en aspectos tan relevantes como la movilidad, la accesibilidad, la seguridad y la eficiencia de los sistemas de transportes.

De este modo, y entendiendo la necesidad de avanzar en la construcción de una sociedad más justa y democrática, se asume que la movilidad urbana y rural exige un sistema de transporte público inclusivo, donde las condiciones del servicio respondan de manera diferenciada a las necesidades de las y los usuarios. Desde esta perspectiva, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones se plantea el desafío de identificar aquellos obstáculos que complejizan la movilidad de los géneros, dimensionando con ello, en qué medida se ha limitado el derecho a, por ejemplo, un desplazamiento seguro. Por consiguiente, el fin último de esta política es la incorporación continua de elementos dirigidos a consolidar la equidad de género en transporte, tanto en la formulación de políticas públicas, como en aquellas que ya han sido implementadas.

El presente documento da cuenta del proceso de construcción de la Política de Equidad de Género en Transportes, las principales problemáticas en la materia, su vinculación con la misión y visión institucional, así como sus objetivos y líneas de acción, apuntando no solo a la igualdad de oportunidades, sino que principalmente a la igualdad sustantiva y a la justicia de género. En este sentido, y en función de generar una transversalización íntegra del enfoque, la política se ha estructurado en dos dimensiones. La primera, una dimensión externa, enfocada en impactar las políticas públicas de transportes. Y, la segunda, la dimensión interna, la cual busca la consolidación institucional de las temáticas de género, a través de procesos e instrumentos de gestión, equipos de trabajo, presupuesto, entre otros, de manera tal de concretar de forma sostenible la transversalización y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la política.







EL CAMINO RECORRIDO

II. EL CAMINO RECORRIDO

2.1. Hacia una Política de Equidad de Género en Transportes

Durante el año 2015, en el marco del plan anual de capacitaciones de la Subsecretaría de Transportes, se realizó en conjunto con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), una capacitación de género bajo la modalidad de capacitación con transferencia. Esta metodología permitió que funcionarios y funcionarias participantes hicieran un análisis con enfoque de género sobre una de las actividades o programas bajo su responsabilidad, aplicando la transferencia del conocimiento adquirido a su puesto laboral, lo que hizo aún más latente la necesidad de revisar las políticas de la institución en consideración de las necesidades diferenciadas de la población. De esta forma, con el conocimiento adquirido y la experiencia de haber analizado con perspectiva de género parte del trabajo diario, se convoca a estas personas y otros miembros del Ministerio con inducción en temas de género y gran conocimiento en sus respectivas áreas, para conformar la **Comisión de Género** de la Subsecretaría de Transportes, cuyo propósito es impulsar medidas y estrategias de género de forma transversal dentro de la institución.

Posteriormente, en el año 2016, de los esfuerzos realizados por la Comisión y la Unidad de Género, luego de alertar diversas problemáticas en aspectos tan relevantes para el transporte como la movilidad, accesibilidad, seguridad y eficiencia, y en concordancia a diversos instrumentos y lineamientos institucionales, nace la primera Política de Equidad de Género en Transportes cuyos objetivos estratégicos

y lineamientos fueron levantados a través de un proceso participativo entre la Comisión de género, representantes de empresas públicas y privadas, organismos gubernamentales e internacionales y de la sociedad civil.

Transversalizar el enfoque de género en las políticas de la Subsecretaría de Transportes, contribuyendo a la igualdad en la movilidad, accesibilidad, seguridad y eficiencia del transporte, para disminuir o eliminar brechas, inequidades o barreras entre los géneros.

Referencia: Texto de política de género

Resolución exenta 246° del 9 de marzo de 2017

2.2 Iniciativas de transporte, género y mujeres del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones

El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, a lo largo de los años ha abordado los temas de género de la mano del Programa de Mejoramiento de la Gestión y las recomendaciones realizadas por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, desarrollando iniciativas que apuntan tanto a las políticas internas de la institución como a las externas, propias del giro de transportes.

Respecto a las acciones internas, estas comprenden procesos de capacitaciones, conformación de equipos de trabajo, cambios en los sistemas informáticos, análisis estadísticos, entre otros que se pasan a detallar a continuación.

Durante el año 2017 se implementó un **plan de capacitaciones internas** a cargo de la Unidad de Género, el cual a través de un taller entrega conceptos generales y los relaciona con transportes y las funciones de cada unidad capacitada.

A su vez, con el propósito de concientizar y sensibilizar a los funcionarios, en el segundo semestre del mismo año, la Unidad de Género en conjunto con la Comisión de Género, desarrolló una **campaña interna** para evidenciar la movilidad de las mujeres en el transporte público, desafiando el paradigma profundamente arraigado en el sector de que el transporte afecta de igual forma a hombres y mujeres, buscando sensibilizar a los funcionarios y funcionarias.

Por su parte, respecto a las **políticas laborales**, el Ministerio ha dispuesto generar acciones que velen por respetar el principio de igualdad, libertad y no discriminación sobre la base del sexo en los procedimientos y normativas internas, relativas al personal, implementando por ejemplo, una sala de lactancia en el edificio de las oficinas del nivel central, el código de Buenas Prácticas Laborales, políticas

de horarios flexibles, conciliación laboral y familiar, fomento de lenguaje inclusivo y no sexista en todos los medios de difusión, oficiales e informales, así como en la documentación institucional, entre otras acciones.

Desde el foco de las políticas de transportes, en los últimos años, el Ministerio ha realizado diversas acciones en temas de equidad de género y mujeres, como el fomento a la inclusión de conductoras en el transporte público, a través de iniciativas tales como la premiación anual a los **Mejores Conductores y Conductoras**, realizada por el Directorio de Transporte Público Metropolitano desde el año 2013. Además de la generación de alianzas estratégicas con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, para una mayor difusión de **cursos gratuitos** a los cuales pueden optar mujeres y principalmente jefas de hogar, permitiéndoles obtener licencia de conducción profesional.



Referencia: Afiches de campaña interna.



Referencia: Afiches de campaña interna.



Referencia: Reconocimiento Mujeres en Ruta, diciembre 2017

Complementando el propósito de la inclusión laboral femenina y esperando generar mayor cercanía entre la mujer y el transporte, durante el año 2017 la institución constituye a través de la firma de una carta de permanente de colaboración la **mesa Público-Privada**, entre el Ministerio y las empresas del rubro.

Esta mesa tuvo como hito inicial la primera entrega del reconocimiento **“Mujeres en Ruta”**, galardón otorgado por el Ministerio y la Comisión de Género a las empresas y centro educacionales que comprometan realizar esfuerzos para la inclusión de la mujer y la desmasculinización del espacio. En esta instancia, los ganadores fueron la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile, por su Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género el cual favorece la incorporación de mujeres a la carrera de ingeniería. A su vez, en el sector empresarial, el reconocimiento lo obtuvo la Empresa Portuaria Arica, quienes están adscritos a la Iniciativa Paridad de Género, la cual tiene por objetivo integrar y mejorar condiciones laborales para las mujeres y es impulsada

por World Economic Forum y el Banco Interamericano de Desarrollo.

Así mismo, durante el año 2017 se realizaron **capacitaciones a conductores** de buses en Rancagua y Concepción, respecto a temas de género y su relación con transporte con el objetivo de visibilizar los temas de género en el sector, instando a reflexionar sobre la discriminación y sus implicancias en el desarrollo de la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La realización de estas capacitaciones, fueron producto de demandas ciudadanas levantadas en las **mesas de acoso callejero**, encabezadas por el Ministerio y realizadas en las regiones Metropolitana, Biobío y Valparaíso en el año 2016, Coquimbo y Arica y Parícuta durante el año siguiente. El principal propósito de dichas instancias, es la generación de un diagnóstico, en base a un análisis colectivo de la situación del acoso callejero, a fin de comprender cuáles son sus componentes, qué tan complejo resulta para el transporte con enfoque de género, aspectos situacionales y la multicausalidad, entre otros.





Referencia: Capacitación a conductores de buses, Rancagua, diciembre 2017.

Otras de las acciones realizadas con impacto en temas de género, son las normativas y exigencias en **requisitos de diseño y asientos preferentes** para vehículos que presten servicios de locomoción colectiva urbana, permitiendo mejorar el acceso y la movilidad de personas con discapacidad, de baja estatura, las que lleven equipaje pesado, adultos mayores, mujeres embarazadas, niños y niñas, y personas con carros de compras y coches.

Por otra parte, la institución también ha comenzado a realizar análisis cuantitativos de la variable sexo de los sistemas de **denuncias y reclamos**, sumándose a las también resientes estadísticas de **evasión y roles de conducción del transporte escolar**. A estos datos, se adhieren los obtenidos del mercado laboral de transportes tales como la **tendencia de la incorporación de mujeres en labores de conducción en el Sistema de Transporte Público Metropolitano** y la recogida por medio de un convenio realizado en el año 2016 entre el Ministerio y el Instituto Nacional

de Estadísticas, a través del cual se realiza un estudio el mercado laboral en recintos portuarios de la región de Valparaíso.

Para el año 2018, el Ministerio comprometió en el Programa de Mejoramiento de la Gestión, la entrega del primer informe sobre un **estudio de movilidad** que recoja información de al menos tres regiones del país, incluyendo Santiago. Adicionalmente, a través de otros instrumentos de gestión se compromete bajo las directrices de la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito y las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, la realización de una **actividad con enfoque de género en temas de seguridad vial y difusión de información en todas las regiones del país**.

¹ Decreto 122, firmado en Santiago el 18 de julio de 1991, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.



MARCO CONCEPTUAL

III. MARCO CONCEPTUAL

3.1. Género y enfoque de género

Se entiende por género: una categoría relacional que identifica roles socialmente contruidos y relaciones entre hombres y mujeres. Ser hombre y mujer son procesos de aprendizaje surgidos de patrones socialmente establecidos y fortalecidos a través de normas, pero también a través de coerción. Los roles de género se modifican en el tiempo reflejando cambios en las estructuras de poder y en la normativa de los sistemas sociales (Banco Mundial y América Latina, 2003 en Álvarez, 2006).

Trabajar desde el enfoque o perspectiva de género, permite la elaboración de una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas de la sociedad, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros (Naciones Unidas, 1999), de esta manera, la incorporación de la perspectiva de género es el método adecuado para conseguir un cambio transformador. Dicha estrategia integra tanto intervenciones específicas de género, destinadas a apoyar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en determinados grupos sociales, organizaciones o procesos, como iniciativas que integran los asuntos de género, a fin de garantizar la integración de la igualdad en el trabajo sustantivo de todos los sectores (United Nations Development Group, 2014).

3.2. Igualdad y equidad de género

La igualdad y equidad son conceptos comúnmente utilizados para promover el enfoque de género. En el presente documento se utilizarán los conceptos que aporta la Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujer, 2016).

La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que *de facto* padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW (Gobierno Nacional Panamá, 2010), propone la igualdad sustantiva, que supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.

El concepto de equidad es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada. La discusión teórica del enfoque de género integra expresiones más específicas utilizadas que permite realizar diferencias cualitativas y cuantitativas entre

igualdad y equidad de género, tales como (DIPRES, 2010);

- **Inequidades de género:** Situaciones injustas por razones de género. Desigualdades entre hombres y mujeres, en razón del sistema sociocultural, que se traducen en discriminaciones o limitaciones de acceso, de uso y/o para la toma de decisiones de un sector de la población.

- **Brechas de género:** Corresponde a la cuantificación de inequidades de género. Expresan de forma cuantitativa las desigualdades de género en el acceso, uso o control de los recursos y servicios del desarrollo, como salud, educación, tierra, crédito, vivienda, asistencia técnica, información, etc.

- **Barreras:** Corresponden a los obstáculos que deben ser resueltos para enfrentar las inequidades de género detectadas. Por ejemplo: hábitos culturales, legislación vigente, cultura organizacional, falta de presupuesto, etc.

3.3. Transversalización del enfoque de género

Los lineamientos de las políticas de transversalización de género han sido desarrollados, desde sus orígenes, por organismos internacionales, donde destacan los esfuerzos de las Naciones Unidas para posicionar esta temática en las políticas nacionales. Así, se rescata la sugerencia conceptual del PNUD, la cual busca integrar los distintos enfoques que hablan del tema y recopilar las propuestas de distintos organismos para su interpretación. De este modo, transversalización de género consiste en:

“Un proceso de **valoración de las implicaciones para hombres y mujeres**, en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, incluyendo la política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualitariamente. El objetivo último es alcanzar la equidad de género (PNUD, 2006: 12)”.

Esta definición llama a la incorporación de la perspectiva de equidad de género en todas las políticas, en todos los niveles y escenarios, por todos los actores que están normalmente involucrados en la creación de políticas públicas (Verloo, 2005: 350 en Sainsbury y Bergqvist, 2009). Así, este proceso supone tener en cuenta, de manera diferenciada, las circunstancias y necesidades de mujeres y hombres, **establecer objetivos y actuaciones específicas** para eliminar las desigualdades y reflexionar de manera sistemática, sobre el impacto de género de las intervenciones que se realizan (Instituto Vasco de la Mujer, 2006: 271). En la actualidad, se entiende que la equidad de género es parte constituyente del funcionamiento de todos los servicios públicos que conforman el Estado (SERNAM, n.d. en Navarrete, 2017).



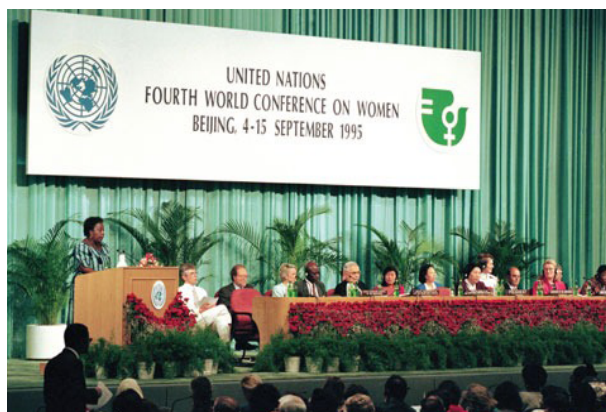
IV OTROS ANTECEDENTES

IV. OTROS ANTECEDENTES

4.1 Contexto Jurídico internacional

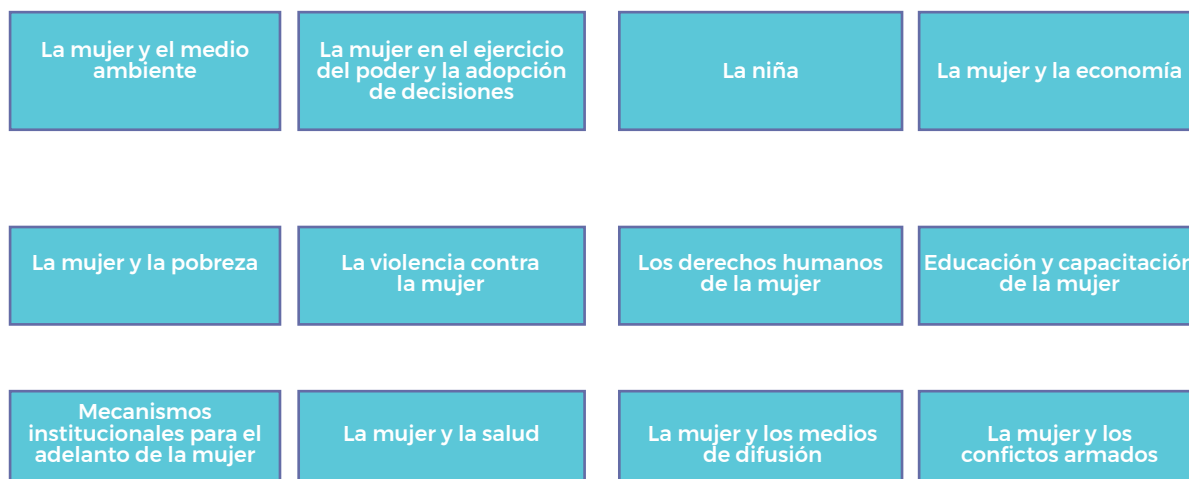
4.1.1 Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing 1995

Las Naciones Unidas han asumido un rol central en la generación de un marco jurídico internacional que proteja los derechos de las mujeres. De este modo, han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, siendo la última la convocada en Beijing, el año 1995. La importancia de ésta radica en que consolida lo avanzado por los 189 países participantes de las conferencias previas y genera un plan de revisión quinquenal, lo que dota a estas políticas de continuidad temporal y donde se constata que “Los derechos de la mujer son derechos humanos”. Las dimensiones o esferas de interés que aquí se han definido son:



Referencia: Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995

Esferas de especial preocupación



Fuente: ONU Mujeres, 2015.

En la revisión quinquenal del año 2015, denominada “Beijing +20”, se afirmó que en los últimos 20 años, se han ampliado los compromisos normativos con los derechos humanos de las mujeres, sin embargo, en la práctica, aún quedan brechas que resolver para alcanzar la igualdad de género. En la esfera de violencia contra la mujer, se determinó que se requiere prestar mucha más atención a la accesibilidad a servicios de calidad (ONU Mujeres, 2015), motivo que hace pertinente la creación de una política de equidad en transporte, que asegure los derechos de la mujer para movilizarse y acceder de modo seguro y eficiente, a los servicios que ofrece la ciudad.

4.1.2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

La CEDAW es considerada la Carta Internacional de los Derechos de la Mujer. Esta fue adoptada a fines del año 1979 y entró en vigor el año 1981. En ella, el artículo 1 define lo que se entenderá, a nivel internacional, por discriminación contra la mujer, lo cual es definido como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (CEDAW, 1979). Con este marco conceptual definido, la Carta se perfiló como un instrumento central para la legitimidad e institucionalidad del género en América Latina (Moscoso, 2008:50). El Comité de dicha Convención, observó el año 2012

que Chile debe aplicar las obligaciones establecidas en ella de modo sistemático y continuo, incitándolo para establecer una estrategia y un plan de acción global para prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres (Comité de Expertos CEDAW, 2012).

4.1.3 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Convenio Belém do Pará”

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belem Do Pará”, fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), en el año 1994, en Brasil. El mayor aporte de esta Convención es que cambia el paradigma con el cual se analizan los Derechos Humanos de las mujeres, ya que incluye el ámbito de lo privado en su jurisdicción. Así, se afirma que le corresponde a los Estados asumir el deber indelegable de prevenir, erradicar y sancionar los hechos de violencia en la vida de las mujeres, tanto en las esferas públicas como en las esferas privadas (Mejía, 2012: 195). En este sentido, y para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en esta Convención, el año 2004 se crea el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), el cual envía a cada país, recomendaciones y observaciones respecto al avance en el cumplimiento de sus compromisos. Finalmente, esta Convención faculta a la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) el derecho a recurrir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos para obtener su opinión consultiva, en caso de controversia con la legislación nacional (CEPAL, 2007), lo que permite que los Derechos de las Mujeres sean resguardados a nivel supranacional.

4.1.4 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En septiembre de 2015, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en la Cumbre del Desarrollo Sostenible en la que aprobaron la Agenda 2030, que contiene 17 objetivos de aplicación universal.

Estos objetivos instan a todos los países a adoptar medidas para promover la prosperidad al tiempo que protegen el planeta. Reconocen que las iniciativas para acabar con la pobreza deben ir de la mano de estrategias que favorezcan el crecimiento económico y aborden una serie de necesidades sociales, en materia de educación, salud, protección social y oportunidades de empleo, a la vez que luchan contra el cambio climático y promueven la protección del medio ambiente.

Para 2030, en el Objetivo Número 11, meta 2°, se busca proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación vulnerable, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.

4.2 Instrumentos Políticos y de Gestión en el Contexto Nacional

4.2.1 Programa de Gobierno 2014 – 2018

La agenda de género aborda diversos aspectos que generan desigualdades en los ámbitos social, cultural, político y laboral, tales como la aprobación de cuotas en el sistema electoral, ley de aborto en tres causales, programas en materias de violencia, entre

otros lineamientos generales que comprometen a los distintos Ministerios y Servicios.

Esta agenda tiene un doble carácter: político y técnico. Político en la medida en que establece prioridades y compromisos para avanzar en materia de equidad entre mujeres y hombres, de acuerdo con el marco normativo internacional y nacional. Y técnico, por cuanto dichos compromisos son situados en el ámbito específico de acción de los distintos actores/instituciones que deben implementarlos con un sentido estratégico, el cual debe aportar al logro de la meta final, que es la igualdad de género.

4.2.2 Plan Nacional de Igualdad Entre Hombres y Mujeres 2018-2030

En el marco de los desafíos de la Agenda de Género, el Departamento de Desarrollo Regional y Coordinación Intersectorial, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, articula la incorporación de criterios de equidad de género en políticas, planes y programas de los distintos sectores de la administración pública, a nivel central, regional y local.

Asimismo, elabora orientaciones técnicas y metodológicas para la implementación de los distintos instrumentos de transversalización de la equidad de género en el Estado: el PMG de Equidad de Género, el Plan de Igualdad de Oportunidades y la agenda gubernamental de Género.

4.3 Algunas problemáticas de género en transportes

La Unidad de Género, en conjunto a la Comisión de Género, analizaron los instrumentos institucionales de planificación estratégica, dentro de los cuales se rescataron cuatro puntos que podrían verse afectados por problemáticas de género y que son completamente relevantes en materias de transportes, desde el punto de vista de los usuarios y usuarias del sistema: movilidad, seguridad, accesibilidad y eficiencia. A su vez, luego de la revisión, se observa que el mercado de transportes también presenta problemáticas importantes referentes a género. Por lo dicho, el presente capítulo expone los resultados del análisis, enfocándose en las personas que utilizan y demandan del sistema de transportes, como también en las empresas que prestan los servicios al sistema.

4.3.1 Problemáticas en el uso de los sistemas de transporte

MOVILIDAD

El concepto de movilidad ha ido evolucionando hacia enfoques más amplios, que enfatizan a las personas por sobre los medios de transporte. Así, se habla de un cambio del paradigma de pensamiento, del transporte a la movilidad (Miralles-Guasch, 2002 en Cutiérriz, 2012: 53), siendo ésta concebida como una necesidad y como un derecho (Ascher, 2004), que incluye las posibilidades de acceso a los servicios básicos para el desarrollo de la vida social, para la participación activa en términos económicos, y para la sociabilización de las personas (Blanco, Bosoer y Apaolaza, 2014: 43). De este modo, el término de

movilidad considerará dimensiones sociales, económicas y ambientales, los cuales en conjunto, dan luz sobre el desplazamiento de los distintos grupos de la sociedad, identificando dónde, cómo y porqué se mueven.

Desde este punto de vista, el observar la movilidad desde el enfoque de género permite identificar de manera clara y diferenciada, el impacto que ésta tiene en las personas, en sus oportunidades y en las brechas existentes (Comisión Asesora Presidencial: Promovilidad Urbana, 2014). En este sentido, los datos nos muestran que el desplazamiento de las mujeres difiere sustancialmente del de los hombres, ya que las primeras realizan, en mayor nivel, viajes con motivo de “cuidado”, multipropósito, en horarios de menor congestión y en trayectos más cortos (Peters, 2002, 7), mientras que los hombres se caracterizan por trayectos largos, entre el hogar y el trabajo, durante horarios punta, como se puede apreciar en las siguientes figuras.

Según los datos analizados de la Encuesta Origen Destino (EOD) del año 2012, hombres y mujeres obtienen en promedio similar cantidad de viajes, realizando 1.9 viajes cada uno. Sin embargo, se observan diferencias sustantivas respecto a horarios de desplazamientos, tiempos de viaje, modos de transporte y motivos de viaje. Por ejemplo, en Chile, el 65,5% de los viajes con motivo de actividades asociadas al cuidado como salud, ir de compras y buscar o dejar a alguien, son realizados por mujeres, mientras que el 62,8% de los viajes, cuyo propósito es el trabajo, son realizados por hombres.

¿Con qué propósito viajan mujeres y hombres?

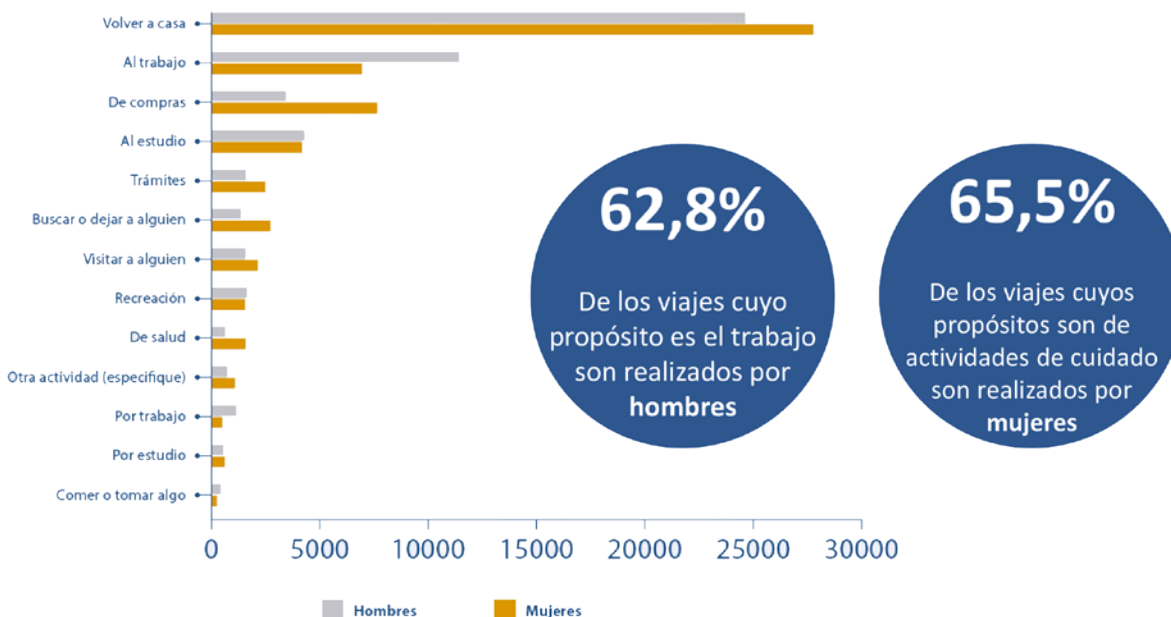
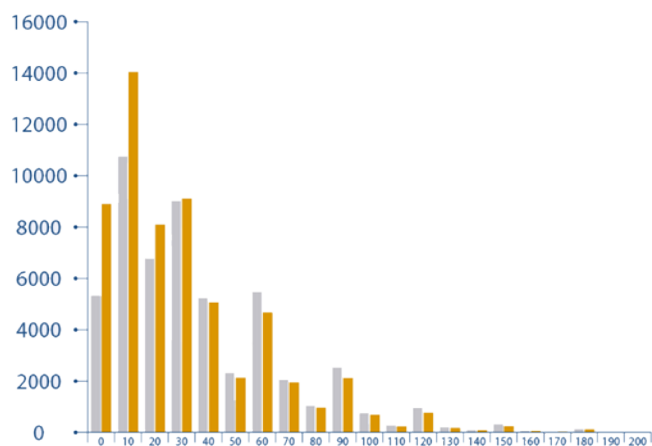


Gráfico Propósitos de viaje. Referencia: *Presentación Movilidad, Directorio de Transporte Público Metropolitano, Datos Encuesta Origen Destino 2012.*

Al mismo tiempo, se aprecia que las mujeres realizan una mayor cantidad de desplazamientos durante la mañana en horarios no punta, lo que se asocia a su rol activo en labores de cuidado. A su vez, los viajes al trabajo, donde también se muestran brechas importantes ya que son en su mayoría realizados por hombres, como se menciona con anterioridad, son efectuados en horario punta.

¿Hay diferencias en el horario en que mujeres y hombres realizan sus viajes?



* Por actividades de cuidado se entenderá la agrupación de los siguientes propósitos: Buscar o dejar algo/ Buscar o dejar a alguien/ Visitar a alguien/ Trámites/ De compras/ De salud.

¿Hay diferencias en el horario en que mujeres y hombres realizan sus viajes?

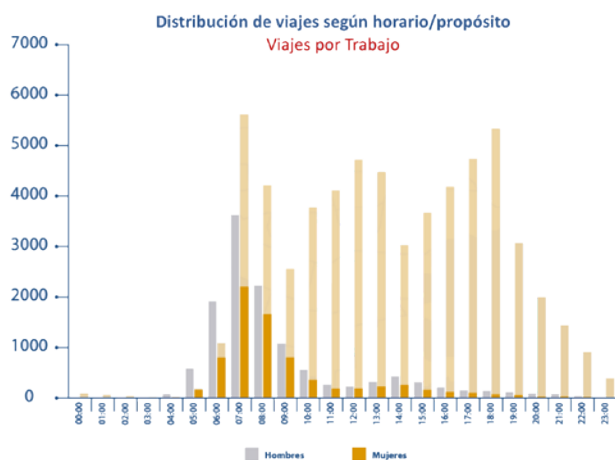


Gráfico Propósitos de viaje. Referencia: Presentación Movilidad, Directorio de Transporte Público Metropolitano, Datos Encuesta Origen Destino 2012.

Desde el punto de vista de los tiempos de viaje, se puede observar como los viajes cortos son predominantemente realizados por mujeres, a diferencia de los trayectos mayores a 30 minutos, donde predominan los viajes realizados por hombres. **realizados por hombres.**

¿Cuál es la duración de los viajes de hombres y mujeres?

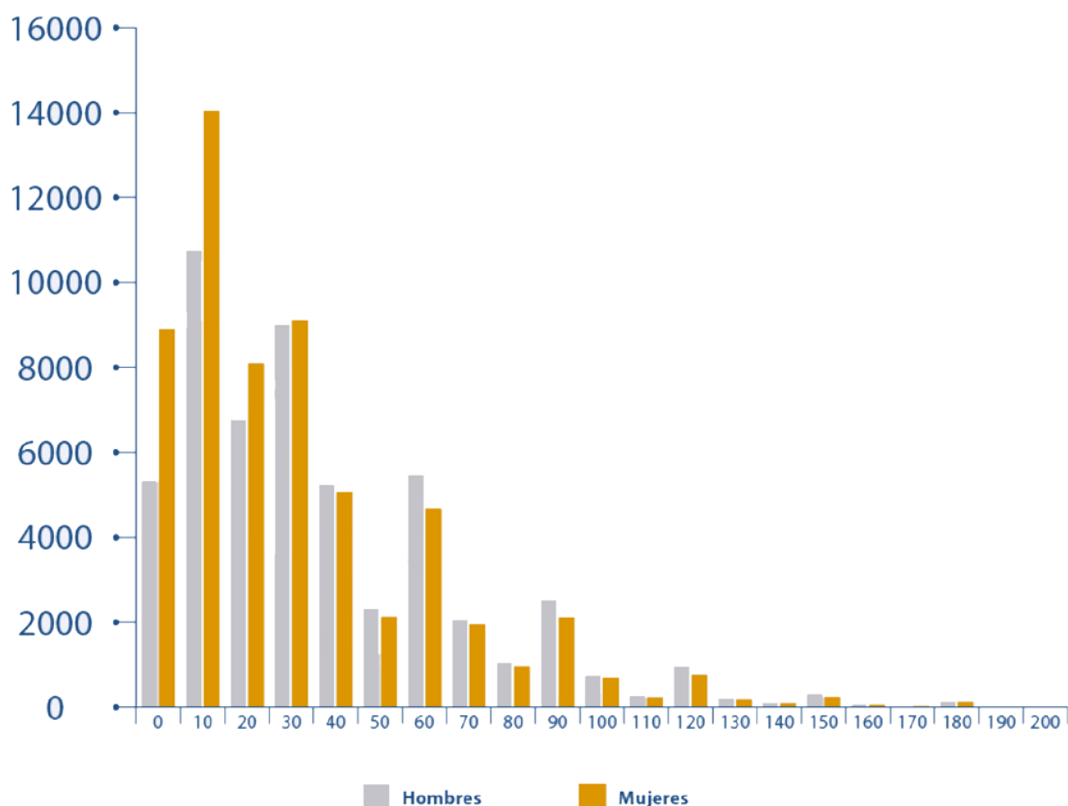


Gráfico gráfico duración de viajes. Referencia: Presentación Movilidad, Directorio de Transporte Público Metropolitano, Datos Encuesta Origen Destino 2012.

Del total de viajes, cuya duración es menor a 30 min, el 57,6% lo realizan mujeres. En definitiva, esta evidencia insta al Estado a abogar a **que los sistemas de transportes atiendan por igual las necesidades de desplazamiento de hombres y mujeres realizados por hombres.**

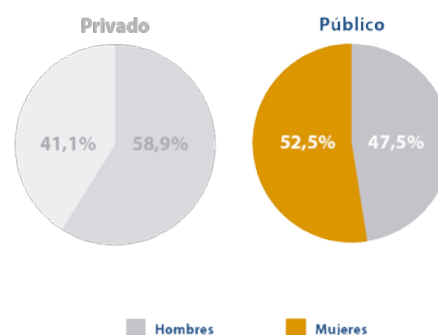
ACCESIBILIDAD

*"El transporte **no** es 'neutro al género'. Hombres y mujeres tienen diferentes responsabilidades y roles socio-económicos, los cuales están asociados con diferentes patrones de uso, acceso y necesidades de transporte. Sin embargo, no hay mucha evidencia recolectada sobre las necesidades diferenciadas de viaje por género entre hombres y mujeres". (Banco Mundial, 2011)*

Las dificultades de acceso a los medios de transporte significan una barrera considerable para la participación de las mujeres en la esfera económica, política y social, en igualdad de condiciones con los hombres. Así, la planificación del transporte de modo "neutral", repercute tan profundamente que excluye a las mujeres de su participación en el contexto público, al dificultar las opciones de conectividad acordes a sus necesidades de movilidad, por la baja frecuencia de recorridos, las distancias y la escasez de infraestructura adecuada.

En Chile, las mujeres son las principales usuarias de los medios de transporte público, alcanzando el 52,5%. Esto se relaciona con la seguridad y facilidad de acceso que éstos implican para ellas. Por tanto, el diseño del transporte público influye directamente en la calidad del desplazamiento y en la capacidad que las mujeres tienen de hacer uso del espacio público. Es, entonces, una parte esencial de sus derechos a participar y movilizarse de modo seguro y de forma eficiente.

¿Cómo es la utilización de los distintos modos entre hombres y mujeres?



Referencia: Presentación Movilidad, Directorio de Transporte Público Metropolitano, Datos Encuesta Origen Destino 2012.

"Yo uso colectivo de mi casa a la Plaza de Puente Alto, por ejemplo, por comodidad y otra porque estamos a tras mano, entonces no tengo locomoción directa. Micro directa no hay, entonces en colectivo" (Mujer- Nivel socioeconómico D- Edad 25 a 45 años - Trabajadora Formal) Estudio cualitativo de percepción de usuarias del Transporte Público, Brújula, DTPM, 2017

Por lo dicho, para que efectivamente se logre compatibilizar todos los aspectos de la vida diaria, resulta fundamental trabajar activamente para apuntar a **eliminar barreras de acceso a los medios de transporte que impidan la plena participación de las mujeres en las distintas esferas políticas, económicas y sociales.**

SEGURIDAD

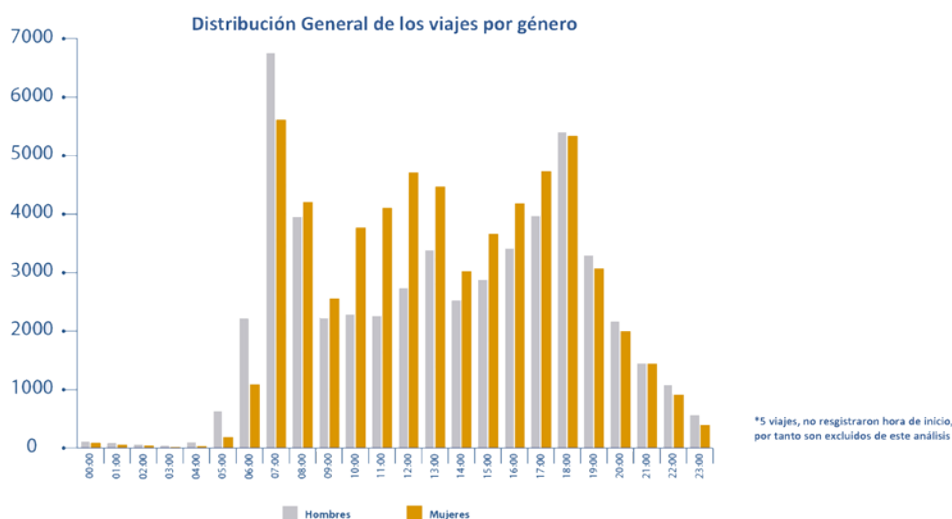
“La violencia en espacios públicos, particularmente en los sistemas de transporte público, reduce la libertad de movimiento de mujeres y niñas. Reduce su posibilidad de acudir a la escuela o al trabajo y a participar plenamente en la vida pública. Limita su acceso a servicios esenciales y a disfrutar de oportunidades culturales y de ocio. También impacta negativamente en su salud y en su bienestar”.(ONU Mujeres)

Un elemento determinante para la accesibilidad de las mujeres al transporte es el nivel de seguridad (personal y vial), pues en última instancia, éste define la decisión de movilidad que toma cada usuaria. De este modo, la percepción de seguridad es clave para que las mujeres puedan hacer un uso a cabalidad del sistema público de transportes.

En el caso de Chile, la percepción de inseguridad de las mujeres en el transporte público, tiende al alza, lo que ha significado un impacto en sus patrones de movilidad. Ejemplo de ello dice relación con el horario en que las usuarias deciden desplazarse, no tan solo en horario punta y disminuyendo considerablemente posterior a las 19 horas, como se aprecia en el gráfico.

Frente a las manifestaciones de violencia, los datos informan que entre un 40 y un 50% de las agresiones ocurren en las micros, entre un 20 y un 30% ocurre en la calle y entre un 15 y 20% ocurre en el metro (SERNAM, 2012). Estos episodios comienzan a los 9 o 10 años y continúa fuertemente hasta los 18, produciéndose el periodo de mayor frecuencia entre los 12 y los 15 años (Rozas & Salazar, 2015). En este sentido, el tema del acoso en los medios de transporte no solo se vuelve una urgencia desde el punto de vista de género, sino que también desde los derechos de los niños y la protección de la infancia.

¿Hay diferencias en el horario en que mujeres y hombres realizan sus viajes?

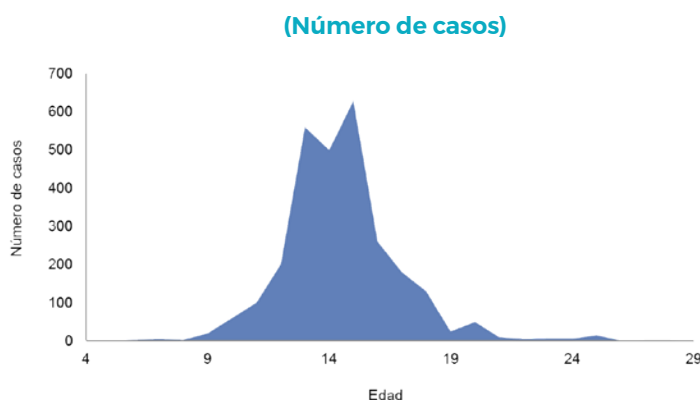


Referencia: Presentación Movilidad, Directorio de Transporte Público Metropolitano, Datos Encuesta Origen Destino 2012.

“Es que a mi igual me da miedo andar en una micro después de las 9 o 10 de la noche, como que la pienso”
(Mujer- Nivel socioeconómico C2C3- Edad 25-45 años, trabajan formalmente) Estudio cualitativo de percepción de usuarias del Transporte Público, Brújula, DTPM, 2017

Gráfico 16

Chile: Edad de mujeres al registrarse primeras experiencias de acoso recurrente, 2014



Referencia: OCAC, 2014 en Rozas & Salazar, 2015.

El tipo de acoso más recurrente que devela la encuesta son los silbidos y otros sonidos, como besos, jadeos, bocinazos, y las miradas lascivas (más del 90% de las mujeres encuestadas reconocen haber sufrido acosos de este tipo). En segundo lugar, los piropos agresivos que hacen alusión al cuerpo y al acto sexual (72% de las mujeres encuestadas). Por otra parte, el 60% de las mujeres encuestadas ha experimentado acercamientos intimidantes, contacto físico leve y hablar al oído. En definitiva, deduce el estudio, 6 de cada 10 mujeres ha sufrido algún tipo de acoso sexual en los espacios públicos de la ciudad. Asimismo, un tercio de las mujeres encuestadas ha sufrido formas graves de acoso callejero, tales como agarrones de senos, trasero o vulva y “punteos” (estos se refieren a la presión de genitales sobre el cuerpo de la afectada, situación que es la más frecuente en el transporte público o lugares con mucha afluencia). Otras expresiones del problema son las persecuciones en auto o bicicleta, el exhibicionismo o la masturbación pública. El estudio consigna que un 3,4% de las víctimas han sido violadas (Rozas & Salazar, 2015).

Así, no cabe duda que en los sistemas de transportes “ocurren diversas formas de violencia de género hacia la mujer diariamente, incluyendo abuso sexual, acoso,

manoseo, uso de lenguaje vulgar, intimidación y agresión. Por estas razones, los sistemas de transporte público seguro son una condición a priori para la capacidad de las mujeres y niñas de ejercer su derecho a la libertad de movimiento, su derecho a usar y disfrutar de la ciudad y sus espacios públicos. Si las mujeres no pueden viajar a diario con seguridad por la ciudad libre de violencia, entonces la ciudad no es segura para las mujeres y niñas” (Lambrick & Rainero, 2013).

“Sí, prefiero el auto pero por un tema de seguridad”

Mujer- Nivel socioeconómico C2C3- Edad 25 a 45 años - Trabajadora formal. Estudio cualitativo de percepción de usuarias del Transporte Público, Brújula, DTPM, 2017.

Por otra parte, también en temas de seguridad, según datos de CONASET, se observan actitudes de cuidado diferenciadas, pero esta vez afectando más a los hombres, quienes por ejemplo, utilizan en menor medida el cinturón de seguridad y los sistemas de retención en niños y niñas (EGP Chile, 2016). Además, los datos de Carabineros de Chile del año 2016, señalan mayores cifras de accidentabilidad para hombre, que para mujeres, tanto en conductores, como en pasajeros y peatones.

Todo lo anterior, implica y concluye que debe ser una preocupación del Estado **que los sistemas de transportes sean y se perciban seguros para todas y todos.**

EFICIENCIA

Considerar la igualdad de género en la provisión de infraestructura representa un requisito fundamental para alcanzar una mayor eficiencia económica y crecimiento social (Lallement, 2013). Para ello, el primer paso es tener presente que las necesidades de movilidad difieren entre hombres y mujeres debido a sus diferentes roles socio-económicos asignados estructuralmente y responsabilidades que inciden en sus patrones de uso, acceso y necesidades de transporte. (Jaimurzina, Muñoz y Pérez, 2017: 7)(ONU Mujeres)

La movilidad asociada al trabajo no remunerado o a las economías del cuidado, llevada a cabo principalmente por las mujeres, muchas veces queda fuera de las consideraciones para el diseño de los sistemas de transporte.

“Yo igual ocupo el colectivo cuando estoy muy atrasada, porque la micro se demora entre que pase” (Mujer- Nivel socioeconómico C2C3- Edad 18 a 24 años – Estudiante) Estudio cualitativo de percepción de usuarias del Transporte Público, Brújula, DTPM, 2017.

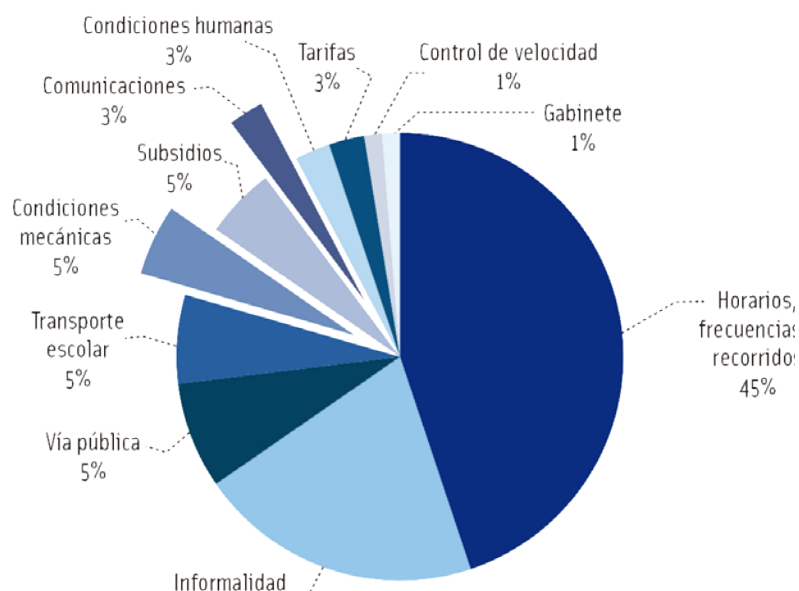
“Yo por ejemplo de mi casa cuando voy al Hospital San Juan de Dios tomo la 407 y después me vengo en la 427 y ocupo un solo pasaje. Uno está economizando” (Mujer- Nivel socioeconómico D- Edad 25 a 45 años – Trabajadora formal) Estudio cualitativo de percepción de usuarias del Transporte Público, Brújula, DTPM, 2017.

La eficiencia en el sistema público de transportes implica la utilización de recursos con la premura de maximizar el beneficio social que signifique esa gestión. Por lo tanto, al hablar de políticas de transporte

con enfoque de género, se recoge la premisa de entender cuál es el impacto de las políticas públicas en el beneficio de los distintos grupos de la sociedad. En el caso de una política de equidad de género, el objetivo es observar las inequidades que se producen en el sistema y obstruyen el acceso a él, en igualdad de condiciones. Para ello, se fiscaliza que el sistema presente los elementos necesarios para asegurar un viaje adecuado a todas sus usuarias y usuarios, lo que incluye frecuencia de los recorridos, diseño de infraestructura y operación, entre otros.

Como se muestra en el siguiente gráfico, estos elementos han sido unos de los más relevantes para las usuarias y, por tanto, de los más requeridos de fiscalizar en el sistema de transportes.

Requerimientos ciudadanos de fiscalización durante el 2012



Referencia: Memoria Fiscalización, Programa nacional de fiscalización, 2013.

Dicho esto, se debe procurar **que los recursos de los sistemas de transportes sean destinados en quienes más beneficio obtengan de manera tal de disminuir inequidades entre los géneros**. En el caso de la política en cuestión, dice relación con hacerse cargo de los problemas que las mujeres enfrentan durante su experiencia de viaje en el transporte público, es decir, la inseguridad, la excesiva espera, incomodidad, faltas de respeto y acoso sexual, discriminación y malos tratos, entre otros (Directorio de Transporte Publico Metropolitano, 2012).

4.3.2 El mercado laboral del transporte

El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones ha realizado esfuerzos en la inclusión de mujeres en el mercado laboral del transporte. A pesar de que la cifra continúa siendo baja, ésta ha tenido un incremento sostenido a lo largo del tiempo. Ejemplo de ello, es el caso de mujeres conductoras, ya que en el año 2013, el sistema en promedio contaba con un 0.84% de ellas. En la actualidad, cuenta con un 3,3% y aumentando (Directorio de Transporte Público Metropolitano, 2017). En este sentido, se deben contrarrestar activamente los factores que masculinizan el sector, tales como la consolidación social de roles, los estereotipos y prejuicios asociados, así como las barreras de ingreso a los puestos laborales tales como acceso a licencias de conducir, requisitos técnicos y baja cantidad de mujeres especialistas en la materia, entre otros. Por otro lado, también se debe atacar directamente la brecha negativa para mujeres existente en el rubro, donde se ha detectado que las mujeres directivas de este sector perciben 69,6% menos que los hombres. En cifras estimadas, los hombres perciben en promedio \$2.116.636, mientras que las mujeres perciben un ingreso medio de \$642.579 (INE, 2015. 44).

En tanto la Ministra de Mujer y Equidad de Género, Claudia Pascual, afirmó en el mes de octubre, durante el lanzamiento de la Mesa Público - Privada del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, que “la participación laboral de las mujeres en Chile es muy baja todavía, apenas de un 48%, por ello es urgente y fundamental que más mujeres puedan incorporarse al mercado laboral, se estima que si Chile aumentara del 48 al 61 % su tasa de participación

laboral de las mujeres, el PIB del país crecería en 6 puntos porcentuales. Por ello es importante potenciar a las mujeres en el rubro que históricamente nos han dicho que no son para las mujeres como es el mundo del transporte. Esta mesa nos permite fomentar el ingreso a este mercado laboral de las mujeres a través de la capacitación y reconocimiento de su trabajo”.

“Son más tranquilas para manejar, son respetuosas en el tiempo, son minuciosas, más relajadas para manejar, no andan tan apuradas tratando de pasar a este, a este otro... son más amables más relajadas y consientes” (Mujer, sobre 65 años) Estudio cualitativo de percepción de usuarias del Transporte Público, Brújula, DTPM, 2017.

“Se ponen en el lugar de la mujer. Si se esta subiendo una señora con la guagua ellas esperan y se toman todo el tiempo para que se instale bien” (Mujer, sobre 65 años) Estudio cualitativo de percepción de usuarias del Transporte Público, Brújula, DTPM, 2017.

4.4 Por qué una Política de Equidad de Género en Transportes

El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, en el Formulario A1 de definiciones estratégicas para los años 2015-2018, expone que:

Su misión es proponer las políticas nacionales en materias de transportes y telecomunicaciones, de acuerdo a las directrices del Gobierno y ejercer la dirección y control de su puesta en práctica; supervisar las empresas públicas y privadas que operen medios de transportes y comunicaciones en el país.



Con el propósito de alcanzar esta misión, la institución desplegó los siguientes objetivos estratégicos:

- Mejorar la calidad de servicio en tiempos de viaje, confort, seguridad y cobertura de los sistemas de transportes.
- Mejorar los sistemas de Transporte Público a través de regulación y subsidios, coordinación y fiscalización, y educación e información al usuario.
- Desarrollar la capacidad en los Sistemas Logísticos que el país requiera hacia el futuro maximizando el potencial de desarrollo.
- Gestionar, coordinar y mejorar las relaciones con los diversos grupos de interés para recoger las necesidades y desafíos de cada sector, a fin de considerarlas en el diseño, evaluación y/o implementación de las políticas públicas.

Por su parte, la Subsecretaría de Transportes declara en su misión: Incentivar el desarrollo de sistemas de transporte eficientes, seguros y sustentables ambientalmente, para mejorar la calidad de vida de los usuarios de dichos sistemas y promover la integración territorial y el desarrollo económico del país.

Con ambas consideraciones, la Política de Equidad de Género en Transportes, asume el desafío de que estas declaraciones lleguen bajo la óptica de la igualdad sustantiva a hombres y mujeres.

De este modo, el Ministerio de Transportes busca adoptar un rol activo y atender las demandas ciudadanas que señalan que la movilidad de mujeres tiene que ser un tema de política pública, para que el desarrollo del país pueda ser equitativo, sostenible

y viable a largo plazo (Lebo, 1999 en Mashiri et al., 2005). Así, y entendiendo que el rol de las personas en la sociedad es múltiple y complejo, en especial de la mujer, se toma consciencia de que la experiencia de movilidad refleja una accesibilidad diferenciada a los diversos espacios en la sociedad (Jirón, 2007), esta política propone asegurar y optimizar la calidad de vida de las usuarias al intervenir los procesos de movilidad de los cuales forman parte.

Por lo dicho, una Política Institucional de Equidad de Género en Transporte resulta de vital importancia para satisfacer correctamente las necesidades de las personas de manera diferenciada, conectándolas de mejor forma con las distintas esferas sociales y los servicios que ofrece la ciudad, asumiendo que el transporte no es neutro al género.

Para obtener estos resultados, es necesario que puedan movilizarse, estando y sintiéndose seguras en el trayecto, pues sabemos que la percepción es capaz, en casos extremos, de reprimir traslados (Rainero, 2006 en Figueroa y Waintrub, 2015: 52). En la misma línea, y por medio de esta Política, también se apunta a asegurar la participación en todos los ámbitos, tanto de hombres como de mujeres, con la mayor equidad posible en sus intervenciones; pues también somos conscientes de que la movilidad y el urbanismo son condicionantes de los niveles de participación de la ciudadanía (Bramley, et al, 2009 en Miralles y Martínez, 2012).

V

**POLÍTICA DE EQUIDAD
DE GÉNERO EN
TRANSPORTES**

V. POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN TRANSPORTES

5.1. Estructura de la Política

La Política está estructurada a partir de un objetivo general que aborda tanto una dimensión institucional (interna) como una dimensión de impacto en la relación de la ciudadanía con los sistemas de transportes (externa). Estas dimensiones delimitan el alcance de la Política. A partir de este objetivo y dimensiones, se definen objetivos estratégicos y sus correspondientes líneas estratégicas. Cada uno de estos elementos será desarrollado en los siguientes acápite.



5.2. Dimensiones de la Política

Avanzar hacia el objetivo planteado para la Política implica reconocer que la implementación del enfoque de género es un proceso de cambio a largo plazo que requiere una transformación de paradigmas. Siendo así, se vuelve necesario avanzar en transformar y sostener una institución que incorpore los temas de género en todo su actuar, desde la relación de esta con sus funcionarias y funcionarios, pasando por las políticas

laborales y el clima organizacional en general, hasta las actividades propias que estas personas desarrollan y que corresponden al giro de cada unidad, y que finalmente repercuten en las políticas públicas de transportes.

Desde esta perspectiva, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones abordará la transversalidad del enfoque de género a través de dos dimensiones: por un lado, internamente en las políticas laborales, gestión interna y planificación estratégica, y por el otro, en las políticas externas de impacto directo a los sistemas de transportes.

5.2.1. Dimensión Interna

Es necesario para un adecuado proceso de transversalización del enfoque de género generar modificaciones y/o actualizaciones de la gestión interna de la institución, que implique cambios que permitan generar espacios laborales más igualitarios y a su vez esto permee en las actividades de cada unidad.

El énfasis de la dimensión consiste en establecer los lineamientos generales para diseñar políticas laborales, de reclutamiento, de capacitación, corresponsabilidad, entre otras, que promueva el cambio de paradigma y sean un aporte sustantivo en la construcción de una nueva cultura organizacional que sostenga los temas de género presentes en todo ámbito, no solo en el trato interpersonal y el ciclo de vida laboral, sino que también en el proceso de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

5.2.2. Dimensión Externa

La dimensión de impacto directo en los sistemas de transportes se ha denominado dimensión externa, para distinguir el trabajo interno-institucional de los efectos que la política se espera tenga en el diseño y funcionamiento de tales sistemas. Esta dimensión abarca las políticas, planes y actividades de la institución relacionadas con los productos estratégicos de impacto en los sistemas de transportes en todas sus modalidades (terrestre, marítimo, fluvial y aéreo) y espacios geográficos (rural y urbano).

El principal foco de acción de esta dimensión consiste en implementar sistemas de transportes que reconozcan, por una parte, las distintas formas de movilizarse considerando los diversos modos de transporte disponibles; y por otra, la existencia de diferentes actores que son parte activa de estos sistemas.

Consideramos modos de transporte:

- Transporte Público Urbano Mayor
- Transporte Público Menor
- Transporte Público Interurbano
- Transporte Público Rural y en Zonas Aisladas
- Transporte Privado Remunerado (incluidos transporte escolar)
- Transporte Privado No Remunerado
- Transporte de Carga por Carretera
- Transporte Ferroviario (incluidos los ferrocarriles suburbanos)
- Transporte Marítimo
- Transporte Aéreo
- Transporte en Modos No Motorizados

Por su parte, los actores del transporte son:

- Usuarios y usuarias, organizados y no organizados, de los distintos modos de transportes.
- Empresas que prestan los servicios de transporte, incluyendo no sólo su rol como ofertantes de servicios, sino también como parte del mercado laboral del transporte. En este sentido, la Política de Género considera a las mujeres tanto usuarias de los modos de transporte como parte de la fuerza laboral que presta estos servicios, visibilizando su rol en el mundo del transporte más allá de ser usuarias, sino que también como operadoras, empresarias, etc.
- Instituciones sectoriales, nacionales y locales, cuyo ámbito de competencia influye en campos relevantes para el funcionamiento del transporte, tales como municipios, gobiernos locales e intendencias, secretarías regionales ministeriales, etc. Además, de organizaciones privadas como fundaciones, ONGs, y organismos internacionales.

5.3. Objetivo General

Se ha definido como objetivo general de la Política:

Contribuir a disminuir y eliminar brechas, barreras e inequidades existentes entre los géneros en el sistema de transportes.

5.4. Objetivos y Líneas Estratégicas

La Política está estructurada a partir de un objetivo general que aborda tanto una dimensión institucional (interna) como una dimensión de impacto en la relación de la ciudadanía con los sistemas de transportes (externa). Estas dimensiones delimitan el alcance de la Política. A partir de este objetivo y dimensiones, se definen objetivos estratégicos y sus correspondientes líneas estratégicas. Cada uno de estos elementos será desarrollado en los siguientes acápite.



Objetivo estratégico 1°

Institucionalizar el enfoque de género en el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Es imperativo consolidar el enfoque de género de manera transversal en la institución, a través de su incorporación en la planificación estratégica del Ministerio, organigrama, presupuesto, procedimientos, entre otros. Asimismo, se espera que la perspectiva de género se consolide en términos administrativos y de gestión, permeando no solo las labores propias de cada unidad sino que también en las políticas laborales y las relaciones de los funcionarios y funcionarias.

Línea estratégica 1°:

Sensibilizar y posicionar la temática de género al interior de la institución.

Esta línea apunta tanto a la dimensión presupuestaria, organigrama y equipo de trabajo para responder a los desafíos de la Política, como a su correlato en estrategias de comunicación y capacitaciones que permitan sensibilizar sobre la temática en la institución.

Línea estratégica 2°:

Instaurar mecanismos de gestión para la incorporación del enfoque de género.

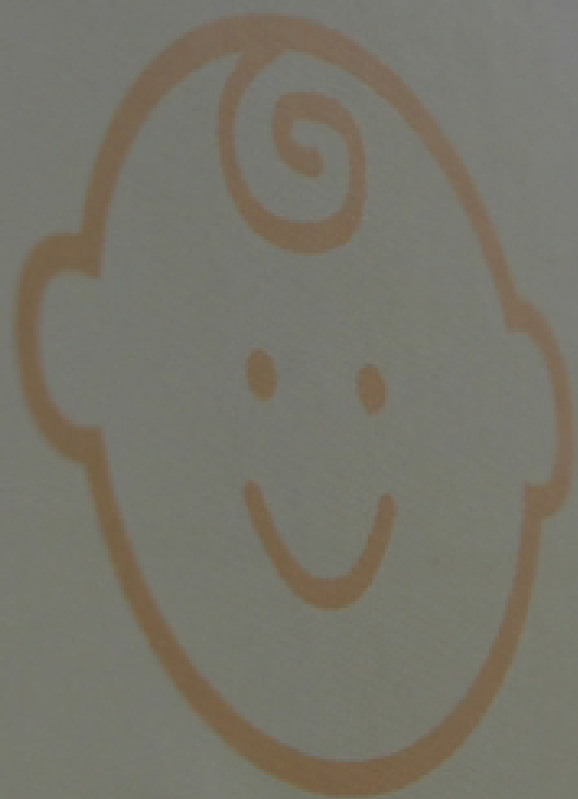
Para establecer la perspectiva de género en la gestión interna de cada División, Programa y Coordinación de la institución, se requiere de la construcción e implementación de procesos e instrumentos que permitan analizar no solo la pertinencia de género, sino que también orienten la creación de

medidas necesarias para corregir las problemáticas levantadas, instalando mecanismos de revisión y ajuste de los planes de trabajo. Además, es fundamental, generar herramientas de medición y seguimiento que permitan evaluar el impacto asociado a cada acción.

Línea estratégica 3°:

Fortalecer el enfoque de género en ciclo de vida laboral.

Esta línea abarca desde las políticas de reclutamiento y selección de personal, hasta medidas que apunten a la conciliación familiar y clima laboral. También considera posibles acciones que permitan contar con un análisis situacional de la institución en materia de equidad de género, que permita detectar las prácticas que pueden generar desigualdades o discriminación por motivos de género, de mitigar toda área susceptible de desigualdad.



SALA DE
LACTANCIA
MTT



Objetivo estratégico 2°

Impulsar medidas que apunten a la desmasculinización del mercado laboral del rubro de transportes.

y mujeres, y que esto sea visualizado como un factor positivo y destacable, y que favorezca la participación de las mujeres en tales espacios.

Los diagnósticos realizados sobre el mercado laboral del rubro de transportes muestran un alto nivel de masculinización del sector, lo cual se encuentra estrechamente relacionado con la división sexual del trabajo. De este modo, se propone impulsar medidas que mitiguen este fenómeno y proporcionen un mayor nivel de acceso e integración de mujeres al mercado laboral del rubro de transportes.

Línea estratégica 1°:

Fomentar la incorporación de mujeres en el mercado laboral, público y privado, en el rubro de transportes.

Considerando las competencias e instrumentos que dispone la institución, se espera impulsar la incorporación de las mujeres en el rubro del transporte, tanto privado como público.

Línea estratégica 2°:

Promover la formación de trabajadores y trabajadoras del rubro, en materias de equidad de género en transportes.

Esta línea aborda la visualización de un espacio laboral en el que pueden y quieran participar mujeres; es decir, se espera que la formación en materia de equidad fomente la empatía y el buen trato en estos espacios laborales entre hombres

Objetivo estratégico 3°

Formular propuestas con perspectiva de género que impacten en el diseño de la infraestructura del sistema de transportes.

Se busca contar con una infraestructura acorde a las necesidades y modos de desplazamiento de mujeres y hombres. Básicamente, se espera impulsar el diseño de infraestructura que dé cuenta del conocimiento de las necesidades, preferencias y limitaciones de todos los potenciales usuarios; lo que se espera impacte positivamente en la situación de las mujeres respecto sus necesidades personales y laborales.

de la infraestructura del sistema de transportes, en sus distintos modos y en ámbitos rurales y urbanos.

Línea estratégica 1°:

Identificar áreas problemáticas en el diseño de la infraestructura del sistema de transportes, que afecten la igualdad entre los géneros en zonas urbanas y rurales.

Es fundamental conocer con exactitud las problemáticas y barreras a las cuales se ven enfrentadas las mujeres usuarias del transporte público, atendiendo a la necesidad de planificar y diseñar espacios públicos seguros para mujeres y niñas.

Línea estratégica 2°:

Generar medidas correctivas que apunten a disminuir las barreras identificadas en el diseño de la infraestructura del sistema de transportes.

Se busca generar iniciativas que permitan disminuir las barreras identificadas en el diseño



FISCALIZACIÓN
TRANSPORTES



Objetivo estratégico 4°

Formular propuestas con perspectiva de género que impacten en el diseño operacional del sistema de transportes.

La operación del sistema de transportes debe ser optimizado con medidas que impacten hacia un uso equitativo de las ventajas que éste provee para sus usuarios y usuarias. Ello implica la revisión del trabajo ya realizado, como también impactar con la perspectiva de género los diseños de política pública que estén en proceso de ser implementados. Esta forma de ver la operación del sistema permitirá tomar en cuenta las particularidades del viaje de mujeres, como también los roles que han asumido en su cotidianidad.

Línea estratégica 1°:

Identificar áreas problemáticas en el diseño de la operación del sistema de transportes, que afecten la igualdad entre los géneros en zonas urbanas y rurales.

La operación del sistema de transportes requiere ser rediseñada en función a las necesidades diferenciadas de usuarios y usuarias. En este sentido, es de suma importancia identificar aquellas áreas que presentan mayores obstáculos para una movilidad en igualdad de condiciones, tanto en zonas urbanas como en zonas rurales, pues se entiende que estos obstáculos se presentan de modo desigual a lo largo del país.

Línea estratégica 2°:

Generar medidas correctivas que apunten a disminuir las barreras identificadas en el diseño operacional del sistema de transportes.

Con los insumos que proveerá un diagnóstico acabado de las problemáticas identificadas en la operación del sistema, es posible diseñar planes de acción que apunte directamente a corregirlas y eliminarlas, con el objetivo de avanzar en contar con un sistema de transportes libre de cualquier tipo de violencia de género y que se base en los valores de respeto y empatía entre sus usuarios.

Línea estratégica 3°:

Integrar transversalmente el enfoque de género en los proyectos de convivencia vial impulsados por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Facilitar la integración de modos y la convivencia vial, impactará positivamente en la movilidad de las mujeres y su acceso a los distintos servicios que ofrece la comunidad, debido a las características de viajes en zigzag y multipropósitos.

Objetivo estratégico 5°

Implementar mecanismos de sensibilización respecto a la violencia de género en el sistema de transportes.

La creación de mecanismos que permitan generar conciencia en la ciudadanía respecto al uso desigual del espacio público, particularmente en el sistema de transportes, permitirá atacar los focos de violencia de género desde un punto de vista cultural, esperando que esto disminuya los niveles de percepción de inseguridad tanto en usuarias como en usuarios del transporte. Con ello, se apunta a mejorar la calidad de vida de todos los géneros, asegurando una participación activa y equitativa de los espacios públicos.

Línea estratégica 1°:

Diseñar herramientas que aumenten la percepción de seguridad de todos los usuarios y usuarias del transporte público desde la perspectiva de género.

Esta línea busca explorar y avanzar en el desarrollo de herramientas que apunten a aumentar la percepción de seguridad de las mujeres atacando los focos de violencia de género en el transporte.

Línea estratégica 2°:

Colaborar en estrategias comunicacionales de sensibilización ciudadana respecto a la violencia de género en los medios de transportes.

Es clave el área comunicacional para sensibilizar a la ciudadanía respecto a la violencia de género en los medios de transportes, sin embargo este debe ser un trabajo intersectorial que permita

dar cuenta de la invisibilidad de la violencia de género, la cual se ha normalizado en nuestra sociedad y que además afectan la movilidad en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Línea estratégica 3°:

Elaborar protocolos de acción intersectoriales para la atención y prevención de situaciones de violencia de género en los sistemas de transportes.

La atención y prevención de situaciones de violencia de género requiere de un compromiso institucional de todos los involucrados, para trabajar de modo coordinado, con inmediatez y eficiencia en protocolos que aseguren el resguardo de los derechos de las usuarias y usuarios del transporte.



Estadio Nacional

6





FLX 14

Perencias:
4 3529
ule.cl

Puerta para
personas con
discapacidad



CUIDADO PELDAÑO

5.5. Consideraciones Finales

El Estado de Chile se ha comprometido a velar por el posicionamiento del enfoque de género en sus políticas, pues es una medida que promueve un cambio cultural necesario, que reivindica a la mujer, posicionándola en un rol activo en el desarrollo político, económico y social del país.

De esta manera, la primera Política de Equidad de Género en Transportes, presenta una guía estratégica para abordar el desafío de promover y generar, iniciativas orientadas a mejorar de manera más justa e igualitaria el transporte público y con ello, la conectividad de las personas a las distintas esferas sociales y a los servicios que ofrecen los territorios que habitan.

Para ello, se presentan objetivos y líneas estratégicas que orientarán la formulación e implementación de medidas de equidad en transportes, las cuales deberán ser trabajadas en todos los frentes de la institución, de modo transversal, para lograr avanzar hacia el diseño de una sociedad equitativa, sostenible y viable a largo plazo. El reconocimiento de estas desigualdades y discriminaciones, como también la voluntad de generar un cambio al respecto, es un primer paso.

VI

BIBLIOGRAFÍA

VI.BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, O. (2006). El enfoque de género y la violencia contra las mujeres: Aproximación al análisis de los conceptos. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 11(26), 45-54.
- Ascher, F. *Les sens du mouvement*. Paris: Berlin, 2004.
- Banco mundial. (2006). *Gender and transport resource guide*.
- Blanco, J., Bosoer, L., & Apaolaza, R. (2014). Gentrificación, movilidad y transporte: aproximaciones conceptuales y ejes de indagación. *Revista de Geografía Norte Grande*, 58, 41-53.
- CEDAW. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Nueva York: Asamblea General de las Naciones Unidas.
- CEPAL. (2007). *¡Ni una más! El derecho a vivir una vida libre de violencia en América Latina y el Caribe*. Santiago: Naciones Unidas.
- Comisión Asesora Presidencial: Promovilidad Urbana. (2014). *Problemas de la Movilidad Urbana: Estrategia y Medidas para su Mitigación*.
- Comité de Expertos CEDAW. (2012). *Observaciones Finales realizadas al Estado de Chile*. Ginebra: Naciones Unidas.
- DIPRES. (2010). *Guía para la Implementación del Procedimiento de Incorporación del Sistema Enfoque de Género en el Sistema Unificado de Gestión de la Calidad Insitucional*. Santiago: Gobierno de Chile.
- EGP Chile (2016). *Estudio de observación del uso de sistemas de retención, casco y distracciones presentes en la conducción de vehículos livianos y motocicletas*. [Para Comisión Nacional de Seguridad de Transito]. Obtenido de <https://conaset.cl/wp-content/uploads/2018/01/Presentación-de-resultados-Estudio-de-Observación-20172.pdf>
- Figueroa, C., & Waintrub, N. (2015). Movilidad femenina en Santiago de Chile: Reproducción de inequidades en la metrópolis, el barrio y el espacio público. *Brazilian Journal of Urban Management*, 7(1), 48-61.
- Gobierno Nacional Panamá. (2010). *Protocolo Facultativo de CEDAW*. Panamá.
- Gutiérrez, A. (2012). ¿Qué es la movilidad? Elementos para reconstruir las definiciones básicas del campo del transporte. *Bitacora* 21(2), 61-74.
- Instituto Vasco de la Mujer EMAKUNDE. (2006). *IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV*. Vitoria: Emakunde.
- Lambrick, M., & Rainero, L. (17 de enero de 2013). *ONU Mujeres*. Obtenido de <http://www.endvawnow.org/es/articles/252-transporte-publico-seguro-para-las-mujeres-y-ninas.html>
- Mejía, L. (2012). La Comisión Interamericana de Mujeres y la Convención de Belém do Pará. Impacto en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. *Revista IIDH*, 189-213.
- Miralles, C., & Martínez, M. (2012). Las divergencias de género en las pautas de movilidad en Cataluña, según edad y tamaño del Municipio. *Revista Latino-americana de Geografía e Género*, 3(2), 49-60.

Moscoso, C. (2008). El carácter sistémico de la discriminación de género y su reducción a través de la incorporación del enfoque de género en el diseño de las políticas públicas (tesis de pregrado). Santiago: Universidad de Chile.

Naciones Unidas. (1999). Informe del Consejo Económico y Social 1997. Nueva York.

Navarrete, B. (2017). Políticas de transversalidad de género a nivel local (Documento de trabajo). Santiago: Programa de Gobierno USACH.

ONU Mujer. (2016). Igualdad de Género. México.

Peters, D. (2002). Gender and Transport in Less Developed Countries: A Background Paper for the Expert Workshop "Gender Perspectives for Earth Summit 2002: Energy, Transport, Information for Decision-Making", pp.7

PNUD (2006) Estrategia de Transversalización de Género PNUD-Chile 2006-2007, Santiago: Naciones Unidas.

Rozas, P., & Salazar, L. (2015). Violencia de género en el transporte público. Santiago: CEPAL Naciones Unidas.

Sainsbury, D. and Bergqvist, C. (2009) 'The Promise and Pitfalls of Gender Mainstreaming', International Feminist Journal of Politics, vol. 11, no. 2, pp. 216-234.

United Nations Development Group. (2014). Manual para la incorporación de la perspectiva de género en la programación común a escala nacional.



 mtt.gob.cl