

BOGOTÁ, D.C. 2023



avantia

AVANTIA (MOTOREC) “AVANZANDO HACIA LA RECUPERACIÓN: EL SISTEMA DE TRANSPORTE DE BOGOTÁ COMO CATALIZADOR DE LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ERA POS-COVID19”

IDENTIFICACIÓN DE BARRERAS DE GÉNERO EN EL ACCESO, VINCULACIÓN Y PERMANENCIA A EMPLEO EN EL SECTOR TRANSPORTE

**Investigadora
Andrea Obando**

metropolis ●



BOGOTÁ



Cofinanciado por
la Unión Europea

IDENTIFICACIÓN DE BARRERAS DE GÉNERO EN EL ACCESO, VINCULACIÓN Y PERMANENCIA A EMPLEO EN EL SECTOR TRANSPORTE

Esta investigación se desarrolla en el marco del proyecto AVANTIA (MotoRec) “Avanzando hacia la recuperación: El sistema de transporte de Bogotá como catalizador de la sostenibilidad ambiental y la igualdad de género en la era pos-COVID19” suscrito entre la Asociación Mundial de las Grandes Metrópolis (Metropolis), la Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá, la Secretaría Distrital de Ambiente de Bogotá y la Secretaría Distrital de la Mujer cofinanciado por la Unión Europea.

Uno de los objetivos del proyecto es “aumentar la participación femenina en el sector del transporte público e impulsar la recuperación económica”. En línea con ello, la presente investigación busca identificar cuáles son las barreras de género en el acceso, vinculación y permanencia referente a la empleabilidad en el sector transporte, a través de una metodología de corte mixto en la ciudad de Bogotá, Colombia.

Agradecemos a cada una de las personas e instituciones que hicieron posible la ejecución de este trabajo, especialmente a aquellas 17 mujeres que nos contaron su experiencia en el sector con total apertura, para ellas un especial gesto de agradecimiento por su labor, valentía, resiliencia, disposición y tiempo.

Índice

Introducción	4
Presentación del Problema de Investigación	7
Estado de la vinculación laboral de las mujeres en general	7
Importancia de la vinculación y permanencia laboral de las mujeres	8
Estado de la Cuestión	11
Las mujeres en cargos no convencionales	12
Dimensión del género en reclutamiento y permanencia laboral	15
Problematización y relevancia	19
Objetivo General	20
Objetivos Específicos	20
Consideraciones Teóricas y Metodológicas	21
Marco metodológico	25
Resultados	31
Discusión	52
Limitaciones	58
Sugerencias	59
Referencias	62

INTRODUCCIÓN

La crisis producida por la pandemia del COVID-19 tuvo un impacto diferencial en la empleabilidad de mujeres y jóvenes, la CEPAL en 2021, indicó que la crisis derivada de la pandemia retrocedió al menos 10 años la participación laboral de las mujeres, adicionalmente, también menciona que los puestos de trabajo que se recuperan en la reactivación son en su mayoría ocupados por hombres (Quanta, 2021). A pesar de que las tasas de desempleo se han reducido sustancialmente durante los últimos dos años, aún persisten brechas entre hombres y mujeres en el acceso a empleo formal. Una de las industrias que mayor crecimiento ha tenido en Colombia desde el 2021, y que genera una proporción importante de empleos en el país, es el sector transporte (Supertransporte, 2021). Sin embargo, allí la representación de mujeres continúa siendo baja. En este sentido, la presente investigación explora las barreras de género asociadas al acceso, vinculación y permanencia en el sector del transporte público en Bogotá a través de una metodología cualitativa haciendo uso del análisis de contenido.

El trabajo se concibe como una fuente fundamental del desarrollo económico de los países y como la fuente principal de ingreso de una parte importante de los hogares (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Sin embargo, distintos autores han documentado las diferencias existente entre hombres y mujeres en cuanto a empleo se refiere. Por ejemplo, Fernández y Tobio (2019) evidencian el impacto que las dinámicas de cuidado tienen en la permanencia de mujeres en el mercado laboral, de igual forma, la literatura ha documentado ampliamente la brecha salarial (Blau y Kahn, 2016; Schiffman, 2019; American Association of University Women, 2016). Así mismo, se evidencia una segregación por sexo en las distintas industrias económicas, con una representación importante de mujeres en las áreas de cuidado y servicios (las cuales tuvieron una afectación importante durante la pandemia).

En el sector transporte a nivel mundial la representación de mujeres no supera el 20%, en Bogotá, de acuerdo con datos suministrados por Transmilenio con corte de agosto de 2023, las mujeres conductoras representan el 4% de la operación del transporte público de la ciudad. Estudios como Acker, 2020; Cunha, Nogueira y Lacomblez 2012; Sustainable Mobility for All 2023, han identificado barreras relacionadas con la ausencia de corresponsabilidad entre hombres y mujeres para poder conciliar la vida personal y laboral, violencia, cultura organizacional, elección vocacional, estereotipos de género, etc. Sin embargo, estas investigaciones se han enfocado especialmente en

cargos de conducción y/o profesionales, dejando de lado trabajos de tipo técnico y tecnológico en donde hay una demanda importante y por tanto capacidad de absorción en el mercado laboral del sector.

De acuerdo con lo anterior, el presente estudio tiene como objetivo identificar y analizar barreras de género en el acceso, vinculación y permanencia en el sector del transporte público de Bogotá haciendo especial énfasis en cargos no convencionales, para ello se hizo uso de una metodología cualitativa a través del análisis de contenido. Para recolectar los datos se utilizaron cuatro instrumentos (matriz de cargos, entrevista semiestructurada, grupos focales y encuesta sociodemográfica).

Como resultado de la investigación se encontraron 18 barreras de género relacionadas con el acceso, vinculación y permanencia. La violencia se reafirma con una barrera presente en los tres ejes de indagación, con especial relevancia en la permanencia, en donde se han tenido que transformar las dinámicas de las mujeres y las de sus familias, dadas las amenazas y hechos de abandono de sus parejas por trabajar en el sector lo cual las lleva a tener alto relacionamiento con hombres y a redistribuir cargas de cuidado que antes eran asumidas por ellas. Así mismo, la sobrecarga de cuidado que limita el acceso a formación tiene implicaciones en términos físicos en la vinculación e impacta la permanencia en función del agotamiento diferencial dadas las dobles cargas de trabajo y/o la necesidad de redistribuir este cuidado en otros actores que en ocasiones acarrea cargas económicas. Finalmente, el network como un elemento relevante para el acceso a información al sector y ascender en el mismo.

Dado que persisten y se mantienen barreras de género en el acceso, vinculación y permanencia, esta investigación brinda recomendaciones para lograr incidir en el incremento de mujeres en el sector transporte para así promover su autonomía económica en línea con los compromisos que este tiene a nivel Distrital y Nacional en términos de igualdad de género.

A continuación, algunas narrativas que dan cuenta de barreras identificadas:

Acceso: "Yo no le conté a mi esposo que me postulé al cargo, porque sabía que él me iba a decir que no me iba a dejar. Cuando ya firmé contrato le conté y fue duro para la relación al principio, pero él ya se acostumbró".

Vinculación: "En la entrevista me dijeron: Pero, ¿con quién va a dejar sus hijos?, ¿usted está segura que

sirve para esto?, las mujeres no sirven para esto".

Permanencia: *"Mi esposo me dijo: ese trabajo o yo, y aquí estoy trabajando".*

PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Estado de la vinculación laboral de las mujeres en general

El mercado laboral ha mostrado un evidente deterioro a nivel mundial durante los últimos tres años. La crisis producida por la pandemia del COVID-19, junto con eventos de conflicto que afectan las dinámicas y economías a nivel global, han generado que una porción importante de países aún no logre recuperar los niveles de empleabilidad del 2019, lo cual repercute en el sostenimiento de los hogares y con ello, en la vida diaria de las personas (OIT, 2023).

Para el año 2023, el Fondo Monetario Internacional predice que la economía crecerá un 2.8%, así mismo, el incremento en el costo de vida persiste a nivel mundial dada la tasa de inflación que se espera esté en el 7%. Adicionalmente, el período de alta demanda de personas trabajadoras ha venido decreciendo. Así, la OIT predice un incremento en la informalidad y el desempleo global (WEF, 2023).

La población más afectada a causa de la mencionada precariedad de empleo decente son las personas jóvenes y las mujeres. Por ejemplo, “la tasa mundial de actividad de las mujeres se situó en el 47,4 por ciento en 2022, frente al 72,3 por ciento en el caso de los hombres” (OIT, 2023-3).

Esta situación impacta el acceso a recursos, participación, autonomía económica, independencia y disfrute pleno de los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.

Adicionalmente, se evidencia una segregación por sexo en la fuerza laboral en las distintas industrias económicas. Por ejemplo, el Foro Económico Mundial (2023) menciona que el 64% de la fuerza laboral de la provisión de servicios de salud y cuidado son mujeres, contrario a la representación de ellas en las industrias de transporte, construcción, minería y energía en donde la proporción no supera el 20% pero que son una fuente importante de generación de empleos y crecimiento económico.

En el caso colombiano, para el primer trimestre de 2023 los datos evidencian que la tasa de desempleo de las mujeres fue de 13,9% mientras que la de los hombres fue de 8,3% (DANE, 2023). Adicionalmente, la concentración de mujeres se encuentra principalmente en las categorías de: comercio, administración pública, atención de la salud humana, recreación, alojamiento, servicios

entre otros. Sin embargo, en las industrias que tradicionalmente han sido masculinizadas¹ y que a su vez han tenido un crecimiento importante luego de la pandemia, como por ejemplo el sector transporte que creció 17% en el 2021 (Supertransporte, 2021), la representación de mujeres es mínima, con 152.000 ocupadas en el trimestre marzo-mayo del 2023 en comparación con 1.446.000 hombres ocupados en el área, cifra que no se encuentra alejada de la realidad global del empleo de mujeres mencionada anteriormente.

En Bogotá, el panorama relacionado con el mercado laboral para el primer trimestre del 2023 mostró para las mujeres una tasa de desempleo del 11,9% mientras que para los hombres estuvo en 9,7%. Así mismo, el Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá (2023) menciona que el 66% de las mujeres ocupadas de la ciudad desarrollaron principalmente sus actividades en administración pública, comercio, actividades profesionales y científicas e industrias manufactureras, mientras que para los hombres sus principales actividades se ubicaron en comercio y reparación de vehículos, transporte y almacenamiento, administración pública actividades profesionales y científicas e industrias manufactureras. Adicionalmente, el Observatorio de mujeres y equidad de género de Bogotá (2022) desarrolló la línea base de Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG), donde se encontró que la ocupación del 44% de las mujeres fue trabajar, mientras que el 39% reportó ocuparse principalmente en oficios del hogar, en cuanto a la cotización de pensión, 7 de cada 10 mujeres en Bogotá no cotizan a un fondo pensional, en relación con el desarrollo de carrera, la línea base indica que el 74% de las encuestadas no ha recibido un ascenso, lo cual se relaciona con su poco tiempo en la ocupación del cargo, y falta de formación, dada la pobreza de tiempo producto de la sobrecarga de trabajo no remunerado, que a su vez se asocia a renuncias laborales, especialmente de mujeres entre los 18 y 28 años con convivencia superior a dos años.

Importancia de la vinculación y permanencia laboral de las mujeres

De acuerdo con la OIT (2015) el trabajo es la base para el desarrollo y la diversificación económica de los países, este representa la fuente de ingreso principal de la que dependen una proporción importante de hogares a nivel mundial.

Autores como Pages y Piras (2010, Cita de Avolio y Di Laura, 2017) indican que la promoción del empleo femenino impacta positivamente el crecimiento económico, lo que a su vez tiene un efecto

¹ Industrias en las que hay concentración de hombres y que socialmente son consideradas para ser ejercidas por dicho sexo. (OIT, 2013).

positivo en la calidad de vida de las familias, al incrementar los ingresos y con ello la seguridad financiera y el acceso a crédito, lo cual se vuelve un factor imprescindible en la lucha contra la pobreza.

Si bien la participación en el mercado laboral por parte de las mujeres ha venido incrementando paulatinamente, especialmente en el siglo XX, aún persisten brechas de género² que repercuten en el desarrollo de su autonomía³, limitando su capacidad para tomar decisiones. Además, existe un fenómeno generalizado y es que la concentración de la fuerza de trabajo femenina se encuentra en sectores productivos con mayor vulnerabilidad y con remuneraciones más bajas en comparación con los sectores masculinizados.

Como se mencionó anteriormente, la fuerza de trabajo femenina en el sector transporte solo alcanza el 20% a nivel mundial. Sin embargo, autoras como Acker (2020) mencionan que el ingreso de mujeres a dicho sector es fundamental para traer diversidad e innovación al mismo y con ello favorecer la sostenibilidad, productividad y crecimiento de la industria. Así mismo, el contar con más mujeres en el sector transporte permite una planeación de los servicios de movilidad desde una mirada más amplia que logre responder a las necesidades de las personas usuarias de los servicios y con ello impactar positivamente el desarrollo sostenible. Romper las barreras de ingreso para las mujeres en el transporte es una cuestión de crecimiento económico, pero fundamentalmente de garantía de derechos.

Distintas administraciones locales junto con cooperación internacional han hecho esfuerzos por generar programas para reducir estas brechas en el mercado laboral del sector transporte, se han registrado casos de cualificación y entrenamiento para mujeres en cargos no convencionales⁴ en el sector, especialmente en el área de conducción en Argentina, México, Chile, Ecuador y Colombia.

En Santiago de Chile, Chile por ejemplo se desarrolló el programa “Inclusión laboral femenina en labores de conducción del sistema de transporte público de Santiago” que tuvo como objetivo cualificar y vincular laboralmente a mujeres jefas de hogar como conductoras del sistema (Transport Gender Lab, 2019). Dentro de los principales efectos del programa se encuentran: Autonomía económica, autoestima, desempeño (productividad) y clima laboral.

² Desigualdades estructurales que afectan a las mujeres y las niñas y se expresan en discriminación y su forma más extrema, la violencia de género (DANE, 2020).

³ “Capacidad para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas en condiciones de igualdad.” CEPAL. (s.f.)

Otro caso exitoso de incorporación de mujeres en el sector transporte se dio en Bogotá liderado por la Secretaría Distrital de Movilidad, en la cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá, a través de la formación y certificación de conductoras (operadoras) de buses. Este proyecto, que incorpora el enfoque de género, tuvo como objetivo favorecer el proceso de inserción laboral de las mujeres en Bogotá, e incidir en el cierre de brechas de género históricas, en el sector de movilidad, para ello, el primer proceso se capacitó a 450 mujeres para el Sistema Integrado de Transporte Público (SITP) de Bogotá, incluida la recategorización de licencias de conducción.

El proyecto se desarrolló en cuatro etapas: alistamiento, implementación, vinculación y sostenibilidad, monitoreo y evaluación. Como resultado, 442 mujeres obtuvieron su licencia de conducción C2; además, hubo una tasa de deserción del 4% relacionada con barreras que identificó el proyecto que se menciona en la siguiente sección.

El segundo proceso en 2022 financiado por la Agencia Francesa y la Secretaría Distrital de Movilidad recategorizó y formó a 93 mujeres con licencia C2, y finalmente, en el proyecto número tres en 2022 financiado por el Distrito de Bogotá a través de la Secretaría Distrital de Movilidad se recategorizaron licencias de 298 mujeres, para un total de 833 mujeres.

A pesar de la importancia y efectos que tiene la vinculación de mujeres en el sector transporte, persisten barreras importantes para el acceso, como procesos de reclutamiento tradicionales con requerimientos que dejan por fuera de competencia a las mujeres, políticas empresariales inflexibles en términos de horarios que no cumplen con las necesidades de ellas en cuanto al balance entre las tareas de cuidado y la vida laboral, estereotipos culturales, exposición a violencias basadas en género, entre otros. Si bien, distintos estudios y administraciones locales han hecho esfuerzos por generar programas para reducir estas brechas en el mercado laboral del sector, estos programas, en su mayoría, han estado enfocados en capacitar mujeres en el oficio de operadoras de buses, pero persiste un vacío de conocimiento respecto a las barreras que enfrentan mujeres en otras áreas del sector que han sido tradicionalmente ejercidas por hombres.

ESTADO DE LA CUESTIÓN

Cargos no convencionales

Si bien la literatura alrededor de “los cargos no convencionales” es escasa, especialmente en español, a partir de la revisión bibliográfica realizada se encontraron tres líneas de abordaje de esta:

Institucional Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá:

Son aquellos en los que históricamente, por las diferentes barreras de género existentes, las mujeres no han logrado incursionar, ni se forman ni se capacitan por un sesgo anclado que impacta su vinculación laboral y representatividad en el sector.

Departamento de trabajo de los Estados Unidos

El Departamento de trabajo de los Estados Unidos brinda una definición cuantitativa, en tanto que considera las “*non-traditional occupations*” como todas aquellas en las que las mujeres representan el 25% menos de este porcentaje” (Price, 2016). Sin embargo, es relevante hacer la acotación de que ello se presenta en un mercado laboral diferencial al Colombiano y/o Bogotano en términos de informalidad.

Teorías anglosajonas

La participación de las mujeres en trabajos dominados por hombres tiene en cuenta las dinámicas de la economía y con ello la división sexual del trabajo, prácticas, estereotipos de género, interseccionalidad y teoría crítica de la raza, psicología de la masculinidad, el desarrollo de políticas antidiscriminatorias a través de movimientos sociales, trabajo organizado y cuestiones relacionadas con la formación y la educación, la seguridad y salud en el trabajo (Price, 2016).

Teorías del techo de cristal

Estas teorías hacen referencia a las características de ocupación del cargo y relación jerárquica mediados por estereotipos y roles de género que limitan el ascenso de mujeres en el mercado laboral y que se presentan como elementos invisibles, pero que están presente, de allí su nombre. (González, 2015)

Figura 1

Definiciones encontradas sobre cargos no convencionales



Las mujeres en cargos no convencionales

La literatura internacional, en relación con el acceso a empleabilidad en el sector transporte para las mujeres, ha identificado una serie de retos. Por ejemplo, Acker (2020) menciona siete tipos de barreras: 1. Organización del trabajo, 2. Balance entre la vida laboral y familiar, 3. Salud y seguridad en el trabajo, 4. Cultura organizacional, 5. Salarios, 6. Carrera, educación y entrenamiento, y 7. Reclutamiento. Haciendo especial énfasis en la número 6 en cuanto al ingreso de mujeres a educación en carreras STEM⁵ de alta demanda en el sector transporte.

En línea con lo anterior, la autora desarrolla un estudio de tipo cuantitativo para evaluar si las políticas de inclusión de mujeres a carreras STEM y leyes laborales han impactado el ingreso de estas en el sector transporte a través de un panel de datos que evalúa la correlación de siete variables en 46 países desde 2008 a 2018.

La variable dependiente fue el porcentaje de participación de las mujeres en la fuerza laboral en el sector transporte y las variables independientes fueron: PIB per cápita, tasa de participación

⁵ Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas).

femenina en la fuerza laboral total, índice de paridad de género para la matrícula terciaria, porcentaje de mujeres con títulos terciarios en STEM, tasas de fertilidad, existencia de una ley de igualdad salarial y existencia de una ley para garantizar el derecho a la licencia por maternidad.

Los resultados indican que países con regulaciones de pago igualitario y licencia de maternidad tienen mayor representación de mujeres en el sector. De igual forma, existe una relación estadísticamente significativa entre la participación de la mujer en la fuerza laboral del transporte y el PIB per cápita, tasas de participación femenina en la fuerza laboral, índices de paridad de género para matriculación en educación terciaria y tasas de titulación terciaria de mujeres en STEM.

El mencionado estudio es uno de los pocos en los que se ha desarrollado una metodología de tipo cuantitativo y, si bien, brinda hallazgos importantes para entender la dimensión del género en el acceso a empleabilidad en el sector transporte, la autora menciona que las variables independientes lograron explicar el 22% de la variabilidad de la participación en trabajo de ingeniería civil, 5% de trabajos relacionados con transporte terrestre y 7% del sector acuático, lo cual, de acuerdo con Acker, se puede deber a la falta de datos en el área. Sin embargo, para efectos de este estudio, denota la necesidad de continuar explorando las variables que podrían limitar el acceso, vinculación y permanencia de las mujeres en el sector. Adicionalmente, los trabajos que se evaluaron en este estudio responden particularmente a trabajos de corte profesional, dejando así un espacio para la exploración de cargos no convencionales a nivel técnico y tecnológico en la industria.

Cunha, Nogueira y Lacomblez (2012) desarrollaron un estudio mixto que tuvo como objetivo identificar las contribuciones de la perspectiva de género en el análisis de la conducción de buses, para ello contaron con la participación de 20 mujeres y 153 hombres que ocupaban dicho cargo en Portugal quienes fueron entrevistadas y entrevistados, y diligenciaron un cuestionario que indagaba sobre salud en el trabajo. Los resultados indicaron que los tiempos en los que se desarrollan las actividades laborales implican un reto importante para las mujeres, así mismo, ellas reportaron, más que los hombres, desempeñar turnos durante los fines de semana.

Por otro lado, en el contexto en el que se desarrolló el estudio, existen dos tipos de personas conductoras, quienes han avanzado en su carrera y tienen sus rutas programadas con al menos un mes de anterioridad, y quienes son personas nuevas y la programación se puede dar unos días u

horas antes, frente a ello, el 100% de las mujeres participantes formaban parte del segundo grupo con dificultades para ascender al siguiente nivel dadas las implicaciones que los horarios tenían en el balance de su vida familiar y laboral, lo cual representa barreras en términos organizacionales.

Adicionalmente, el estudio evidenció alteraciones en la salud mental de las personas en el ejercicio del trabajo, mencionando así estrés, ansiedad, presión en la vía por cumplir los horarios establecidos, falta de descanso, agresividad en la vía, entre otros.

Sustainable Mobility for All (2023) desarrolló un estudio para identificar desafíos y oportunidades para las mujeres en el sector transporte, para ello realizó una revisión de literatura y recopilación de datos a través de un cuestionario en el que participaron 300 mujeres y hombres del sector a nivel mundial. Adicionalmente, se completaron 27 entrevistas, las variables principales buscaban indagar elementos relacionados con políticas a nivel nacional e internacional, experiencias personales y organizacionales.

Los hallazgos de la investigación revelan cinco barreras clave: 1. Estereotipos de género especialmente en cargos técnicos, 2. Culturas de trabajo discriminatorias, 3. Falta de flexibilidad y provisión de servicios de cuidado, 4. Techo de cristal⁶ y opciones de carrera restrictivas, 5. Igualdad de género y su relación con diversidad, comportamiento y cultura de cambio.

Como resultado de la investigación se desarrolló una caja de herramientas con acciones concretas para cada una de las barreras encontradas. Sin embargo, las personas que trabajaron en la misma resaltan que este es un estudio amplio, a nivel global en todas las aristas del sector transporte, por lo cual reconocen las limitaciones, la complejidad y variaciones que se pueden presentar en cada una de las regiones en términos de la regulación, factores sociales y económicos relacionados con empleabilidad, así como lo cambiante que es el sector en cuanto a innovación, lo cual apertura una oportunidad de investigación en países de ingreso bajo y medio.

Okon y Shaibu (2017) midieron la efectividad de políticas públicas para promover la empleabilidad de mujeres en el sector en Kogi, Nigeria a través de una encuesta aplicada a 102 participantes, los resultados indican que los esfuerzos de política pública no han tenido efecto en el acceso de

⁶ Barreras “invisibles” que limitan el acceso y ascenso de mujeres a distintos escenarios.

mujeres en el sector, ante lo cual se sugiere crear una activa participación de las asociaciones de mujeres, promoción de entrenamiento y programas de transformación cultural en torno a percibir el transporte como un “trabajo masculino”.

En Bogotá, a través de la Secretaría Distrital de Movilidad, Secretaría Distrital de la Mujer, Transmilenio e Impact hub Bogotá (2022) se desarrolló un manual de buenas prácticas para promover la igualdad de género en el sector transporte, con el fin de visibilizar experiencias de vinculación de mujeres, así como de expandir el conocimiento frente a las barreras que enfrentan las mujeres en la industria traído desde sus propias voces a través de entrevistas a mujeres en la industria.

Dentro de las barreras identificadas se encuentran las barreras de acceso al empleo, entendidas como dificultades para balancear la vida laboral y personal, ausencia en el cumplimiento de requisitos de selección, falta de acceso a información sobre las vacantes, baja cantidad de mujeres conductoras formadas, falta de acceso a licencias de conducción, entre otras. También se documentaron barreras en la permanencia, relacionadas con el rol del cuidado, horarios inflexibles y extendidos, violencias en el lugar de trabajo, falta de acceso a servicios sanitarios, falta de infraestructura acorde con las necesidades de las mujeres.

Adicionalmente, gracias a la información brindada por las mujeres en las entrevistas participativas, este documento evidenció la violencia de género como una barrera transversal para las mujeres en el sector.

Dimensión del género en reclutamiento y permanencia laboral

Los datos han mostrado que existe una brecha entre mujeres y hombres en el mercado laboral, con referencia a las tasas de ocupación, salarios, pero también en relación con las áreas en las industrias en donde se desempeña el trabajo. En relación con lo anterior, Fluchtmann, et al (2021) mencionan que una de las razones de dichas brechas puede estar desde las etapas más tempranas del proceso de empleabilidad, por lo cual desarrollaron un estudio para explorar ¿En qué medida las barreras de género están presentes en la aplicación a cargos que realizan mujeres y hombres?

Para desarrollar la investigación, Fluchtmann, et al (2021) utilizaron los datos del seguro de desempleo danés, que desde el año 2015, debe registrar a través de agencias de empleo los trabajos a los que aplican sus beneficiarios y beneficiarias. Estos permitieron la identificación del tipo de trabajo, características de la empresa, vacante, salario, así como de las características de las personas que aplican.

Los hallazgos evidencian que las mujeres se enfocan sistemáticamente en características laborales no relacionadas con el salario, adicionalmente, envían más aplicaciones en comparación con los hombres a cargos de medio tiempo, que exigen menos distancia de viaje, sin embargo, las vacantes con este tipo de características tienen menor remuneración. Así mismo, se menciona que la brecha de aplicación es mucho más amplia entre hogares con y sin hijos e hijas.

Las evidencias del estudio anterior se encuentran directamente relacionadas con el rol de cuidadoras que cumplen las mujeres en la sociedad, lo cual es un factor esencial para la evaluación de aplicación a trabajos, pero también de permanencia en los mismos. Izmayani Saadin et al (2016) desarrollaron un estudio de corte cuantitativo haciendo uso de un cuestionario aplicado a 63 participantes analizados a través de una regresión múltiple para explorar la relación entre los estereotipos de género y el balance familia-trabajo con el desarrollo profesional de servidoras públicas en Malasia. Allí encontraron que, el desbalance entre familia-trabajo limita el avance y promoción de las mujeres en el aspecto laboral lo cual es un aspecto fundamental para la permanencia de mujeres en el mercado laboral.

Yopo (2022) analizó las estrategias que usan las mujeres para balancear la vida laboral y familiar luego de la transición de ser mamás, a través de una metodología cualitativa de 28 entrevistas a mujeres en Santiago de Chile. Los hallazgos confirman que las mujeres de nivel socioeconómico medio tienden a reducir el trabajo remunerado a tiempo parcial, movilizándose así hacia trabajos más flexibles y menos exigentes que están más cerca de casa. Este estudio resalta la importancia de adoptar un enfoque interseccional para analizar este fenómeno.

Mateo y Rodríguez (2013) en relación con el impacto del cuidado infantil y la participación de las mujeres en la fuerza laboral, mencionan que la provisión pública de servicios de cuidado y subsidios son fundamentales en los primeros años de transición de maternidad para la continuación de las

mujeres en el mercado laboral.

Waskiewicz et al (2019) investigaron la relación entre la maternidad y los factores que llevan a las mujeres a decidir sobre permanecer o no en los empleos. Usaron un método mixto con participación de dos grupos, en el primero las mujeres habían decidido dejar el trabajo luego de su licencia de maternidad, mientras que en el otro habían retornado a sus trabajos. Los datos fueron analizados a través de estadística descriptiva y el análisis de contenido de Bardin. Encontraron que las razones de desvinculación del trabajo se enfocaron en insatisfacción con el mismo y cuidado infantil integral, mientras que para las mujeres que se reintegraron las razones estuvieron enfocadas en necesidades financieras, planes y proyección de crecimiento en su carrera laboral y satisfacción en el trabajo.

En los años 60 se dio inicio a los primeros debates respecto a la medición de la pobreza y la incorporación del tiempo como una variable relevante en los modelos econométricos. En este sentido, se han propuesto distintas metodologías para medirla, lo cual dio origen al concepto pobreza de tiempo, que de acuerdo con el DANE (s.f) busca “detectar privaciones o déficits de tiempo de los hogares, en cuanto al trabajo doméstico y de cuidado necesarios para alcanzar un nivel mínimo de bienestar”.

Lo anterior es importante para el desarrollo de esta investigación, puesto que la pobreza de tiempo tiene consecuencias en distintos contextos especialmente para las mujeres. Por ejemplo, Ramirez (2016) indica que este fenómeno impacta negativamente el desarrollo de actividades de carácter social y de bienestar, limita el involucramiento en educación, lo cual tiene repercusiones en el ascenso y desarrollo profesional en el ámbito laboral, también se evidencian consecuencias negativas en la salud física y mental. Así mismo, la autora encontró que para el caso colombiano, una persona que reciba ingresos tiene riesgo de sufrir de pobreza de tiempo 7 veces más que alguien que no los percibe, en donde las mujeres tienen un riesgo del 50% mayor que los hombres, finalmente, vivir en un hogar con niños y tener entre 31 y 41 años se muestran como variables relevantes en relación con la pobreza de tiempo.

En relación con el rol del cuidado y el impacto que este tiene alrededor de la empleabilidad, durante los últimos años en la planeación urbana, se ha empleado el término “movilidad del cuidado”

acuñado y desarrollado por Inés Sánchez de Madariaga (2013) que se refiere a todos aquellos viajes que suceden en las ciudades para cumplir/suplir tareas como llevar a alguien al médico, suministrar alimentos y víveres al hogar, llevar a alguien al lugar de estudio, etc.

La movilidad es el motor de las ciudades para el desarrollo económico. Tradicionalmente, la planeación del transporte se hace teniendo en cuenta, principalmente, viajes de trabajo y estudio, dejando de lado todos aquellos viajes de cuidado que son necesarios para el sostenimiento de la sociedad, restando la importancia que estos tienen para el funcionamiento social y económico de las ciudades, lo cual, junto con más variables ha creado brechas en los patrones de desplazamiento de mujeres y hombres.

Si bien el desarrollo académico de la movilidad del cuidado es relativamente reciente en la planeación del transporte, diversos estudios han encontrado en distintos países del mundo (Arabia Saudita, Estados Unidos, etc.) (Seong Lee et al, 2022., Macias et al, 2023) que existen diferencias importantes en los patrones de viajes de mujeres y hombres, especialmente cuando hay niños y/o niñas en el hogar en donde las mujeres tienen tiempos de viajes más largos, pero además viajan más que los hombres, lo cual tiene un impacto en sus elecciones modales y en el acceso a la ciudad.

La literatura relacionada con la movilidad del cuidado y barreras de género en la empleabilidad en el sector transporte es poco frecuente. Sin embargo, explorar este aspecto es importante en esta investigación, dados los horarios que manejan las personas que se desempeñan en cargos técnicos y tecnológicos en el sector transporte, pero, además porque como se ha mencionado anteriormente, la localización del trabajo es un elemento importante para las mujeres al momento de decidir aplicar y/o permanecer en un empleo.

La literatura explorada alrededor de las brechas y barreras de género en torno a la empleabilidad en el sector transporte se ha enfocado en brindar dimensiones globales de la cuestión en donde se reconoce la variedad de dinámicas que se pueden presentar en los distintos mercados alrededor del mundo.

Adicionalmente, los estudios encontrados se han enfocado especialmente en cargos profesionales en el área y/o en cargos de conducción. Sin embargo, los resultados no son concluyentes con

referencia al contexto en el que se desarrollan, ya que la literatura específica para países de ingreso bajo-medio carece de exploración, al igual que la perspectiva con respecto a cargos no convencionales de corte técnico y tecnológico.

Problematización y relevancia

Persistencia de barreras de género para el acceso, vinculación y permanencia de mujeres en ocupaciones del sector transporte que impiden u obstaculizan el logro de la autonomía económica de las mujeres y la inclusión laboral.

Lo anterior se debe a que el sector transporte tiene ocupaciones que han sido definidas como "masculinas" desde los roles y estereotipos de género, es decir, son consideradas como "no convencionales" o inadecuadas para las mujeres. Una de las consecuencias que tiene esto, es que las mujeres que buscan ingresar a este sector laboral al encontrar un desequilibrio nominal donde ellas son minoría se enfrentan a situaciones de violencia, dificultades para formarse y ascender en el lugar de trabajo, imbalances profundizados frente a la distribución del cuidado entre hombres y mujeres, entre otros.

Estas situaciones se convierten en un problema porque limitan la autonomía de las mujeres y con ello su plena participación de forma digna e igualitaria en el mercado laboral.

Si bien se encuentran investigaciones sobre el tema, (Acker, 2020; Cunha, Nogueira y Lacomblez 2012; Sustainable Mobility for All 2023) estas se han enfocado especialmente en cargos de conducción y/o profesionales, dejando de lado ocupaciones de tipo técnico y tecnológico en donde hay una demanda importante y por tanto capacidad de absorción en el mercado laboral del sector.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) plantean su objetivo número 5, referente a la igualdad de género, como una acción que debe ser transversal a todos los ejes del desarrollo. Sin embargo, el sector transporte presenta unos desafíos importantes para el cierre de las brechas de género, tanto en la planeación y toma de decisiones como en el acceso a trabajar en dicho mercado, lo cual por supuesto impacta la gobernabilidad pública y privada del mismo. Por ello, esta investigación busca generar recomendaciones aplicables para el sector en el corto, mediano y largo plazo que tengan un impacto en la reducción de brechas de género y sostenibilidad de las mujeres vinculadas laboralmente al sector.

Adicionalmente, el ODS 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” se enfoca en *“De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”*.

Así, este estudio es relevante en tanto que al brindar recomendaciones sensibles al género para el sector transporte que cuenta con una demanda alta de cargos se promueve en el mediano y largo plazo la capacidad de ajuste y autonomía de las mujeres en pro del trabajo decente.

Finalmente, este estudio tiene implicaciones en el ODS 11 respecto al acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles del mejoramiento de la seguridad vial. Como se mencionó anteriormente, estudios de caso han identificado que la incorporación de mujeres como operadoras de transporte impactan variables relacionadas con la sostenibilidad del sector.

Objetivo General:

Identificar y analizar barreras de género en el acceso, vinculación y permanencia en el sector del transporte público de Bogotá haciendo énfasis en cargos no convencionales.

Objetivos Específicos:

- Analizar, desde la percepción de las mujeres, las barreras de género en torno a la empleabilidad en el sector transporte en Bogotá.
- Analizar, desde la percepción de personas encargadas de recursos humanos de las operadoras de transporte público de Bogotá las barreras de género en torno a la empleabilidad en el sector.
- Reconocer los retos y mecanismos que han generado las mujeres y operadoras de sistemas de transporte público en Bogotá para incrementar la participación de mujeres en cargos no convencionales.
- Generar recomendaciones aplicables encaminadas al cierre de barreras de género en el sector transporte, que impliquen la articulación con otros sectores que inciden en la vinculación de mujeres en la industria.

CONSIDERACIONES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS

A continuación, en este apartado se definirán conceptos que son esenciales para el abordaje y alcance de la investigación.

Barreras

Las barreras son definidas como todos aquellos **factores, eventos y/o fenómenos que limitan el progreso de individuos o colectividades** (Izmayani Saadin et al, 2016).

Las barreras de género en el trabajo son factores que reducen la probabilidad de que las mujeres sean autónomas alrededor de sus proyectos laborales, estos factores pueden limitar también el acceso y ascenso a empleos deseados (Secretaría Distrital de la Mujer, 2021).

Brechas de género.

Desde el año 2006 el Foro Económico Mundial estableció que las brechas de género son las **diferencias que existen entre mujeres y hombres en el ámbito social, político, intelectual, cultural, o económico** (World Economic Forum, 2017). Así mismo, el DANE (2020) menciona que las brechas son desigualdades estructurales que afectan a las mujeres y las niñas y se expresan en discriminación y su forma más extrema en la violencia de género.

A continuación, se describen los tres (3) ejes de indagación sobre los cuales se centra la presente investigación: acceso, vinculación y permanencia.

Acceso

Para efectos de esta investigación, el acceso es entendido como la **etapa preliminar que comprende elementos (sobre medios y tipo de información socializada y obtenida sobre el cargo, perfil, requisitos para participar, etc.) del proceso de selección**, entendiendo este como un medio a través del cual las organizaciones identifican competencias en individuos que les permitan cumplir con sus objetivos organizacionales (Arango, 2012). En este eje, se tendrá en cuenta el acceso que las mujeres tienen a información sobre vacantes laborales en el sector, indagando sobre las fuentes de consulta, requisitos y descripción del perfil, el proceso de aplicación, la evaluación técnica y entrevista.

Así mismo, este eje de exploración enmarca elementos individuales, contextuales y culturales determinantes para que las mujeres decidan buscar información para luego postularse a cargos no convencionales en el sector transporte. De acuerdo con lo encontrado en la literatura, las diferencias de género en la valoración individual para aplicar a un trabajo están estrechamente relacionadas con los resultados y brechas de género en el mercado laboral. Frente a ello, autores proponen hipótesis como: existen diferencias entre las creencias de mujeres y hombres respecto a la probabilidad de éxito, mujeres y hombres evalúan de manera diferencial los elementos no relacionados con el salario, dadas las tareas del cuidado (Fluchtmann, Glenny, Harmon, Maibom, 2021), entre otros.

El análisis del puesto de trabajo es un elemento a considerar en este eje, puesto que éste comprende la descripción y registro de las actividades y responsabilidades a desarrollar en el cargo. Sin embargo, cuando una empresa incorpora el modelo de gestión por competencias como eje transversal en el área de recursos humanos, ya no basta con describir las actividades a desempeñar en los puestos de trabajo, sino también se deben identificar qué competencias⁷ (blandas y duras) se requieren para la adaptación y desarrollo de las personas en el cargo, desde esta perspectiva, las personas se comprenden desde el ser, el saber y el hacer.

López (2010) menciona que el proceso de selección es una serie de pasos sistematizados que permiten a través de elementos cuantitativos y cualitativos identificar personas idóneas para ocupar determinado cargo. Lo anterior se menciona de igual forma en el Manual de las buenas prácticas (2022) en el sentido de los procesos que se surten para la selección de personas en el proceso. En ese sentido, el primer paso de este proceso es el anuncio de la vacante que de acuerdo con el autor debe ser lo suficientemente clara para darle información a las personas interesadas sobre la empresa, el salario, las responsabilidades, competencias y lugar de recepción de las hojas de vida.

Posteriormente, se da inicio al análisis de las hojas de vida en donde se tiene en cuenta cómo la información presentada por las personas interesadas se relaciona con las necesidades de la organización contratante. La tercera etapa es la entrevista la cual busca evaluar las competencias identificadas en la descripción del perfil, se indaga a la persona en ejecución (qué hizo, cómo lo hizo, de quién se apoyó) en situaciones hipotéticas que se pueden presentar en el desarrollo del cargo.

⁷ Capacidades individuales que permiten el desempeño laboral a partir de la integración de conocimientos, emociones en un contexto social determinado (Urcos, 2020).

La evaluación puede comprender pruebas técnicas, psicológicas y/o habilidades específicas que permiten orientar el proceso y brindar elementos objetivos para la toma de decisiones. Finalmente, se encuentra la decisión final de la candidatura.

Vinculación

La vinculación u orientación como lo llaman algunos autores (López, 2010) será entendida como la etapa inicial de la contratación en donde se instruye a las personas nuevas a sus cargos y por consiguiente a la organización. Allí, se inician procesos como el de inducción, socialización, valores, cultura, estructura, entre otros.

Esta etapa es relevante puesto que permite y ayuda a las nuevas personas contratadas a ajustarse al ambiente laboral y a comprender las dinámicas de cultura empresarial de la organización, aclarando expectativas y facilitando la curva de aprendizaje, lo cual en el mediano y largo plazo se relaciona con la retención de personal. (Universidad Veracruzana, s.f)

El proceso de inducción puede contemplar la presentación de la empresa, los valores organizacionales, la misionalidad y visión de la misma, para dar a conocer el plan estratégico y cómo las personas nuevas en los respectivos cargos aportan valor a la misma y por consiguiente a la materialización de la estrategia empresarial.

En la etapa de inducción se dan a conocer con mayor profundidad las políticas empresariales, protocolos de seguridad, reglamento de trabajo, servicios de bienestar, expectativas de evaluación del desempeño (Universidad Veracruzana, s.f).

Estudios sugieren que existen barreras relacionadas con esta etapa. Por ejemplo, Bautista et al. (2021) menciona la libreta militar como una limitante de contratación laboral para mujeres transgénero en Colombia. De igual manera, la inducción en este contexto puede ser un hito importante en términos de seguridad vial, personal y de prevención de violencias para las mujeres en el sector.

Permanencia

El talento humano se considera un recurso estratégico en las organizaciones que permite la competitividad en un contexto de mercado globalizado (Rodríguez, 2019) en este sentido, la retención de personas se convierte en un factor fundamental en el mundo de los recursos humanos para lograr materializar los objetivos empresariales.

La rotación de personal es definida como el “número de trabajadores que salen y vuelven a entrar en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto” (Gonzalez, 2006 cita de Rodríguez 2019) lo cual tiene repercusiones en el desempeño y desarrollo de las actividades que conllevan a materializar los objetivos empresariales.

Dentro de los factores documentados por la literatura que inciden en la permanencia de las personas en el mercado laboral se encuentran: capacitación, planes de carrera, reconocimiento, condiciones de trabajo, clima organizacional, remuneración, relaciones interpersonales.

Chiavenato uno de los autores con mayor desarrollo en los estudios de recursos humanos menciona que el establecimiento de estrategias de gestión de personas debe priorizar elementos de selección, inducción, capacitación, reconocimiento, planes de carrera y desarrollo personal, pero especialmente de balance entre la vida laboral y personal .

La capacitación se comprende como un proceso de constante ejecución en el ejercicio del cargo que tiene impacto en la permanencia de las personas en sus cargos puesto que refuerza el compromiso por parte de las organizaciones con su personal y así estimula la competitividad, lealtad y retribución mutua (Corrales, 2017).

El Manual de Buenas prácticas (2022) menciona que en esta etapa, en relación con el ejercicio de las mujeres en cargos en el sector transporte y su capacidad para mantenerse y avanzar en su carrera para promover la equidad de género, interfieren variables asociadas a la falta de servicios sanitarios, relaciones de inequidad y/o estereotipos en el ejercicio del cargo, falta de servicios e institucionalidad para redistribuir el cuidado, la violencia en el lugar de trabajo, la salud mental, entre otras.

Marco metodológico

Epistemología

Bautista (2011) define el enfoque histórico-hermenéutico como un paradigma que permite la comprensión de la realidad a través de la construcción histórica y subjetiva desde la cotidianidad desde un interés práctico del conocimiento.

Teniendo en cuenta la perspectiva de Bautista, el paradigma histórico hermenéutico es adecuado para este estudio, en tanto que analiza las barreras de género en el acceso, vinculación y permanencia en el sector transporte a través de las experiencias y discurso de las personas, lo cual se encuentra permeado por la construcción de narrativas que dan cuenta de elementos estructurales en la sociedad que favorecen las diferencias entre géneros en el sector.

Enfoque

El enfoque cualitativo permite la comprensión profunda de fenómenos sociales desde la perspectiva, aproximación y simbología que distintas personas le dan a los mismos. En este sentido, la presente investigación adopta dicho enfoque en tanto que busca conocer a través de la experiencia y percepción de mujeres que trabajan en cargos no convencionales y en recursos humanos en el sector transporte, cuáles son las barreras de género presentes en relación con la empleabilidad, dados los roles diferenciales que cumplen en el contexto a explorar.

Por otro lado, esta investigación adopta la estadística descriptiva como metodología cuantitativa con el ánimo de realizar una caracterización de las personas participantes que permita identificar patrones y/o tendencias en común. Ello es importante, ya que, esta información puede orientar posibles hipótesis y/o análisis para futuras exploraciones en el área.

Diseño

El diseño fenomenológico permite “explorar en la conciencia de la persona, es decir, entender la esencia misma, el modo de percibir la vida a través de experiencias, los significados que las rodean y son definidas en la vida psíquica del individuo” (Fuster, 2019). En ese sentido, dado que el presente estudio busca reconocer las barreras de género en torno a la empleabilidad en el sector transporte a través de las experiencias de personas que se han desempeñado allí, la aproximación

fenomenológica permitirá dicha aproximación al fenómeno.

Participantes

Las personas participantes en la investigación son mujeres que actualmente se desempeñan en cargos no convencionales en tres operadoras de transporte público de Bogotá. Para hacer la identificación de dichas personas se elaboró una matriz con base en el organigrama de las operadoras de transporte público de Bogotá en donde se logró identificar el porcentaje de representación de mujeres y hombres en cada uno de los cargos atendiendo a la conceptualización abordada anteriormente respecto a los cargos no convencionales.

Una vez analizada la información de las tres operadoras y contrastados los cargos en cada una de éstas, se procedió a invitar a participar a las personas que se desempeñan principalmente en cargos técnicos y tecnólogos en áreas operativas y de planeación de la operación. Finalmente, participaron diecisiete mujeres divididas en dos grupos focales (grupo focal #1: 8 mujeres, grupo focal #2: 9 mujeres) pertenecientes a dos de las tres operadoras de transporte público de Bogotá seleccionadas para la investigación.

Por otra parte, se contó con la participación de tres personas líderes del área de talento humano en las operadoras para desarrollar una entrevista semiestructurada y así conocer la perspectiva desde otro rol, dado el enfoque de la investigación.

Instrumentos

Para desarrollar esta investigación, se hizo uso de 4 instrumentos:

1. Matriz de recopilación de información.

La matriz de recopilación de información es un instrumento que permitió la recolección de algunos datos cualitativos en relación con los ejes de indagación, ya que allí se exploraron variables como criterios, medios de difusión y políticas de acceso, vinculación y permanencia de los procesos de selección de las personas trabajadoras en las operadoras de transporte público, tales como: salario, dotación, capacitaciones, proceso de inducción, perfil del cargo, entre otros. Lo cual permitió identificar los cargos no convencionales en las tres operadoras.

2. Grupos focales.

El grupo focal es una herramienta que permite la discusión y diálogo de un tema en específico que haya sido vivido y/o compartido por las personas participantes, a partir de unos estímulos específicos que propician el espacio de conversación (Saldanha da Silveira Donaduzzi, et al 2015).

Para el desarrollo de los grupos focales, de manera anticipada se generó una batería de preguntas relacionadas con los tres ejes de indagación (acceso, vinculación y permanencia), la cual fue sometida a un análisis y evaluación de cinco (5) personas expertas en movilidad y género pertenecientes a la Secretaría Distrital de Movilidad, Secretaría Distrital de la Mujer y Asociación Mundial de las Grandes Ciudades Metrópolis - Metropolis quienes a través de cuatro criterios (lenguaje, redacción, pertinencia, estructura) evaluaron cada una de las preguntas puntuándolas con 0 o 1.

Una vez se obtuvo la evaluación total, se procedió a semaforizar las preguntas de acuerdo con el puntaje obtenido y se hicieron ajustes si así se requería de acuerdo con las observaciones de las personas evaluadoras. Finalmente, las preguntas que no fueron seleccionadas para ser formuladas en los grupos focales, pero que recibieron un puntaje alto, se trasladaron a la entrevista semiestructurada de acuerdo con su pertinencia para ser abordadas con las personas de recursos humanos de las operadoras y otras se reformularon en el marco de la encuesta de caracterización.

3. Entrevista semiestructurada.

La entrevista semiestructurada se implementó en este estudio, en tanto que este instrumento permite tener un grado de uniformidad de acuerdo con los ejes a indagar, pero a su vez es lo suficientemente flexible para recopilar información de acuerdo con la perspectiva y experiencia de la persona entrevistada. (Bravo et al, 2013).

4. Encuesta de caracterización.

Para el diseño y desarrollo de la encuesta de caracterización se tuvo como referencia la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT), la guía de incorporación de enfoque diferencial de la Secretaría Distrital de Planeación de Bogotá y las fichas técnicas de la Encuesta de Movilidad de Bogotá del 2019.

Esta encuesta recoge variables relacionadas con el curso de vida de las personas, grado de escolaridad, personas bajo su cuidado, uso del tiempo y modos de transporte.

Tabla 1

Definición de los ejes de indagación

Eje de indagación	Definición del eje
	<p>El acceso es entendido como la etapa preliminar que comprende elementos (sobre medios y tipo de información socializada y obtenida sobre el cargo, perfil, requisitos para participar) del proceso de selección, entendiendo este como un medio a través del cual las organizaciones identifican competencias en individuos que les permitan cumplir con sus objetivos organizacionales (Arango, 2012). En este eje, se tendrá en cuenta el acceso que las mujeres tienen a información sobre vacantes laborales en el sector, indagando sobre las fuentes de consulta requisitos y descripción del perfil, el proceso de aplicación, la evaluación técnica y entrevista.</p>
Acceso	<p>Así mismo, este eje de exploración enmarca elementos individuales, contextuales y culturales determinantes para que las mujeres decidan buscar información para luego postularse a cargos no convencionales en el sector transporte. De acuerdo con lo encontrado en la literatura, las diferencias de género en la valoración individual para aplicar a un trabajo están estrechamente relacionadas con los resultados y brechas de género en el mercado laboral. Frente a ello, autores proponen hipótesis como: existen diferencias entre las creencias de mujeres y hombres respecto a la probabilidad de éxito, mujeres y hombres evalúan de manera diferencial los elementos no relacionados con el salario, dadas las tareas del cuidado (Fluchtmann, Glenny, Harmon, Maibom, 2021), entre otros.</p>
Vinculación	<p>La vinculación será entendida como la etapa intermedia en la que una vez las y los candidatos han pasado exitosamente el proceso de selección, inician los procedimientos de vinculación que pueden componer contratación, inducción, examen médico pre-ocupacional, entre otros.</p>
Permanencia	<p>Esta será la etapa final, en la que se desempeña el cargo. La permanencia será comprendida como la capacidad para mantenerse y avanzar en su carrera en el sector del transporte, en la que de acuerdo con el Manual de Buenas Prácticas para promover la equidad de género en el sector transporte (2022) interfieren variables asociadas a la falta de servicios sanitarios, relaciones de inequidad y/o estereotipos en el ejercicio del cargo, falta de servicios e institucionalidad para redistribuir el cuidado, la violencia en el lugar de trabajo, a salud mental, entre otras.</p>

Procedimiento

Con el propósito de garantizar el cumplimiento y rigurosidad de los recursos necesarios para el desarrollo de la investigación, a continuación, se presenta como se desarrolló el proceso:

1. Tanto las preguntas del grupo focal como las variables de la matriz de captura de información, fueron presentadas a un equipo experto de validación; aprovechando la experticia del equipo de la Secretaría Distrital de Mujer y antecedentes de la Secretaría

Distrital de Movilidad asignados al proyecto y quienes han participado en investigaciones anteriores.

2. Aplicación de la matriz de captura de información.
3. Identificación de personas participantes en los grupos focales a través de la matriz de captura de información, utilizando como criterio unificado para las tres operadoras, el porcentaje de mujeres en los cargos.
4. Convocatoria a las personas participantes que ocupan cargos en las operadoras en donde la representación de las mujeres es inferior al 30%, a través de la Secretaría Distrital de Movilidad y la articulación con las operadoras de transporte.
5. Aplicación de los instrumentos: grupo focal, encuesta de caracterización y entrevista semiestructurada.
6. Procesamiento de los instrumentos metodológicos aplicados: Se hizo un proceso de transcripción y posteriormente se transfirió al procesador de texto para su respectivo análisis categorial en el caso de la información cualitativa. En el caso de la información cuantitativa se procesaron los datos a través de excel.
7. Sistematización de resultados: Se hace uso del programa Atlas Ti y la transcripción de los audios, con el ánimo de analizar el contenido de la información para la presentación de resultados en el caso de la información cualitativa del grupo focal.
8. Presentación de resultados: Se describen los principales hallazgos identificados dentro de las herramientas aplicadas, con el ánimo de dar respuesta a la investigación.

Lineamientos éticos

Considerando la Ley 842 de 2003, la cual, reglamenta el ejercicio de la ingeniería en Colombia, define en su capítulo IV los parámetros y el código de ética para su ejercicio (Vargas Lleras, 2018, pág. 2), los cuales, se toman para el desarrollo de la investigación:

1. Brindar un trato respetuoso y acorde a todas las personas con las que se tiene relación en la investigación en sus diferencias y diversidad.
2. Garantizar la aplicación del consentimiento informado que demuestre el interés de participar en la investigación.
3. Asegurar la confidencialidad de la información personal de las participantes.
4. Respetar los resultados obtenidos producto del análisis de la información suministrada por las personas participantes

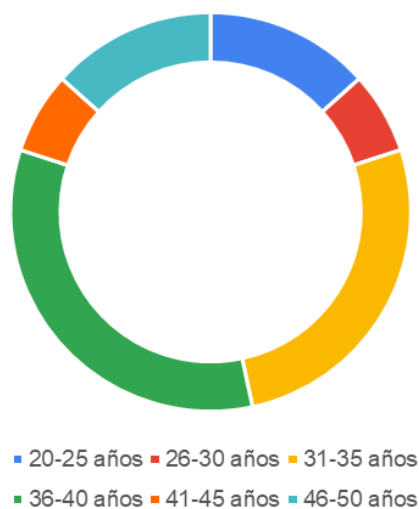
5. Motivar un diálogo preciso que no lleve a respuestas condicionadas por parte de quienes participan
- 6.** Garantizar la protección a la información suministrada

RESULTADOS

A continuación se describen los datos recolectados a partir del formulario de caracterización sociodemográfica, el cual fue diligenciado por 15 mujeres que participaron en los grupos focales, quienes actualmente se desempeñan en cargos no convencionales en el sector transporte.

Figura 2

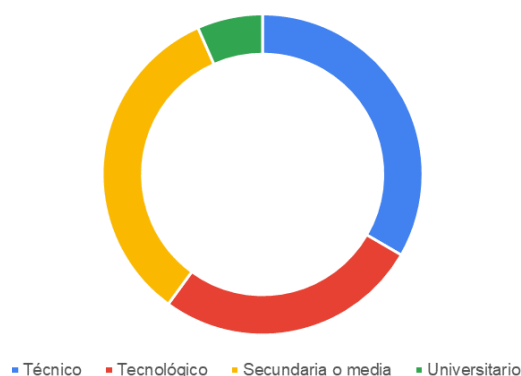
Edad de las mujeres participantes en los grupos focales



El gráfico anterior muestra el porcentaje por rangos de edad de las mujeres participantes en los grupos focales. Allí se puede observar que el 27% y 37% de las participantes se encuentran en el rango de los 31-35 años y 36-40 años respectivamente. Así mismo, los rangos con menor representación son 26-30 años y 41-45 años con 7% cada uno.

Figura 3

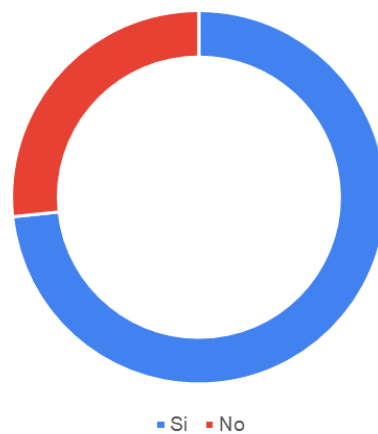
Nivel educativo de las mujeres participantes en los grupos focales



La figura 2 ilustra el porcentaje con respecto al nivel educativo de las participantes. La secundaria o media, junto con la educación técnica son los niveles más altos alcanzados por una porción importante de mujeres, con una representación del 33% cada uno.

Figura 4

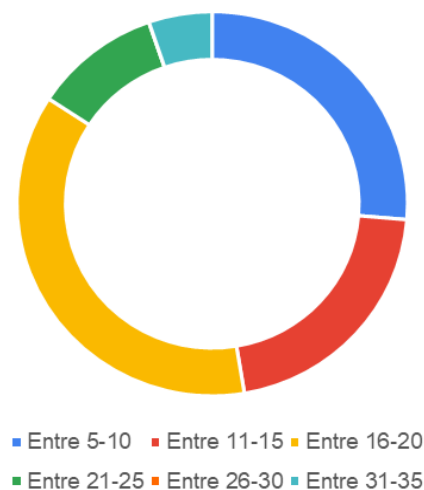
Jefatura de hogar de las mujeres participantes en los grupos focales



De acuerdo con el gráfico anterior, el 73% de las mujeres que participaron en los grupos focales son jefas de hogar. Así mismo, al preguntar por el número de hijas/hijos y otras personas bajo su cuidado, el 73% afirmó ser mamá, ellas el 40% reportó estar a cargo del cuidado de otras personas. A continuación, el rango de las edades de sus hijas e hijos.

Figura 5

Edad de las hijas e hijos de las mujeres participantes en los grupos focales

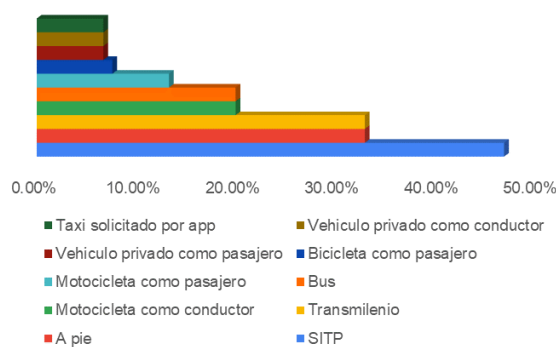


El rango de edad con mayor representación para las hijas e hijos de las participantes es el de 16-20 años con un 36%, seguido por 5-10, 11-15 con un 26% y 21% respectivamente. Estos datos son relevantes en relación con la carga de cuidado y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, lo cual se detalla en la sección de discusión.

Por otra parte, dado que como se ha reportado en la literatura, la localización de los trabajos es una variable importante para las mujeres al momento de aplicar y/o permanecer en un trabajo, en ese sentido se formularon preguntas relacionadas con elección modal para dirigirse al trabajo, así como elección modal en función del cuidado.

Figura 6

Modos de transporte utilizados por mujeres participantes en los grupos focales para dirigirse al trabajo.



El modo de transporte más utilizado por las participantes es el SITP con 47%, seguido de transmilenio y a pie con 33%. En relación con los modos de transporte utilizados para realizar tareas asociadas al cuidado, las mujeres reportaron el Transmilenio (60%), SITP (47%) y a pie (33%) como los medios principales para su desplazamiento. Esta información se encuentra en línea con lo reportado por la literatura respecto a la distribución modal de mujeres en distintas ciudades del mundo.

El análisis de los datos cualitativos se llevó a cabo a través del análisis de contenido que, de acuerdo con Piñuel (2002) se refiere a una serie de procedimientos de interpretación de piezas de comunicación con el objetivo de procesar datos que revelen conocimiento sobre un fenómeno en particular que se encuentra en el contenido (sentido o significado) de las piezas comunicativas. Para ello, se construyeron códigos para cada uno de los ejes de indagación (acceso, vinculación y permanencia) tomando en cuenta las reiteraciones en las transcripciones de los grupos focales y entrevistas en relación con estos y que fueron la base para la construcción de las categorías

emergentes.

En total se encontraron 18 barreras de género en el acceso, permanencia y vinculación, que se muestran en la siguiente figura y serán descritas una a una en este capítulo.

Figura 7

Resumen de categorías encontradas por eje de indagación

6 Acceso	4 Vinculación	8 Permanencia
<ol style="list-style-type: none"> 1. Acceso a la información del sector transporte mediado por la ausencia del capital social de las mujeres. 2. Acceso limitado por prejuicios en la cultura organizacional alrededor del género en medio de los procesos de convocatoria, entrevista y prueba técnica. 3. Acceso limitado por la ausencia de formación y conocimiento del sector transporte segregado por sexo. 4. Acceso mediado por factores socioemocionales en relación con contextos novedosos. 5. Acceso limitado por presión social, institucional-empresarial y familiar ejercida contra las mujeres por su interés en ocupar cargos no convencionales 6. Acceso limitado por el tiempo que requiere el desarrollo de labores de cuidado. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vinculación con información limitada frente al ejercicio del cargo 2. Vinculación con información limitada frente a las rutas de atención ante hechos de violencia en el ejercicio del cargo 3. Vinculación en relación con las condiciones físicas, médicas y la edad de las mujeres 4. Vinculación limitadas por los costos que el proceso acarrea 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Permanencia en peligro por la sobrecarga de trabajo de cuidado no remunerado 2. Permanencia amenazada por la violencia que enfrentan las mujeres en el ejercicio de su cargo por actores dentro y fuera de la empresa 3. Permanencia en medio de la reconfiguración de la relación de las mujeres consigo misma y su familia a partir del ingreso al sector del transporte. 4. Permanencia en medio de la reconfiguración de las dinámicas financieras y comportamentales de las mujeres en el tránsito a la formalidad. 5. Permanencia en medio de la presión por el cumplimiento de compromisos empresariales 6. Permanencia en medio del desconocimiento del nivel directivo en atención a necesidades diferenciales y de género de su personal 7. Permanencia en riesgo ante las barreras en la movilidad casa-cuidado-trabajo, trabajo-casa-cuidado 8. Permanencia con ausencia de infraestructura asociada a higiene menstrual y urinaria
18 Barreras para que las mujeres ocupen cargos no convencionales en el sector transporte		

Definición de categorías emergentes para acceso

Figura 7

Categorías emergentes para acceso



1. Acceso a la información del sector transporte mediado por la ausencia de capital social de las mujeres

Hace referencia a las limitantes que tienen las mujeres para acceder a información relacionada al sector transporte en función de la ausencia de redes en el mismo. Redes entendidas como organizaciones formales y no formales tales como: redes de amigos, familia, redes laborales, juntas o asociaciones de todo tipo. De esta manera, su información respecto del medio es limitada, lo cual implica que éste sea un contexto novedoso y tiene repercusiones en la toma de decisiones en el corto, mediano y largo plazo frente al empleo en el sector.

Lo anterior no se limita solo al presente de las mujeres sino que también se encuentra relacionado con las distintas etapas de socialización y exposición limitada que han tenido en su vida con referencia al contexto del sector transporte como lo sugiere la siguiente narrativa:

P 1: Entrevista #1.

“Si fue niño y fue criado como niño niña educada como niña a veces los

hombres por ejemplo en ese proceso formativo con sus familias y además tiene un poco más de acceso a por ejemplo aprender a conducir, como es un ejercicio tan masculinizado, pues es más fácil que un hombre acceda a conducir o que es más fácil que a un hombre se le enseñe a manejar herramienta”.

Por tanto, exposiciones diferenciales como la anterior tienen repercusiones en la construcción y acceso de redes sociales, laborales, personales, etc que mujeres y hombres generan a lo largo de su vida. Así de esta forma, dada la información que haya sobre un contexto determinado, habrá preferencias vocacionales particulares y se desarrollarán habilidades específicas. La categoría recoge narrativas relacionadas con la exposición que las mujeres han tenido al sector, sus decisiones de formación frente al mismo y experiencia, las cuales se encuentran directamente relacionadas con el capital social⁸ de ellas.

En relación con el acceso a la información limitada en el sector, dado el capital social de las mujeres, ellas expresaron el papel que el Distrito ha jugado en el acceso a información en el mismo. Por ejemplo, mencionan a la Secretaría de la Mujer, la Secretaría de Movilidad y Alcaldías locales como

⁸ Relaciones estables de confianza, reciprocidad y cooperación que pueden traer distintos tipos de beneficios a nivel social y/o personal, también considerado como un recurso o una vía para acceder a recursos. (Durstun, 2000)

fuentes de información relevantes para el acceso al mercado laboral. Algunas narrativas asociadas a esta categoría emergente son:

P 1: Entrevista #1

"Esta población no tiene a veces esta información o muchas veces de pronto no tienen como las herramientas para ingresar este tipo de empleos".

P 2: Entrevista #2

"Manejamos computrabajo, tenemos ferias de empleo, estamos con las agencias de empleo de Compensar y Colsubsidio, también LinkedIn pero la verdad muy bajo porque la mayoría de cargos son operativos, nos llega por plan referidos".

P 4: Grupo focal 2

"Yo cuando salí de estudiar mi familia siempre ha trabajado en el sistema, entonces ellos fueron los que también me metieron en el cuento, le dicen a uno como ven, hay vacantes en tal lado, lleva la hoja de vida y así es como llego aquí".

P 4: Grupo focal 2

"Ellos (refiriéndose a su familia) pues por el sistema de transporte de taxi, rutas, tractomulas, pero pues la que más me enfoque fui yo, o sea, de las mujeres yo soy el niño de la familia. Ellos me han ayudado lo que es como en taxi, en escolares ingresé, pero también por la página de la Secretaría de la Mujer y la de Movilidad a iniciar el proceso para ingresar al sistema integrado".

2. Acceso limitado por prejuicios en la cultura organizacional alrededor del género en medio de los procesos de convocatoria, entrevista y prueba técnica.

Prácticas que ejercen las personas encargadas de las distintas etapas del proceso de selección y que ponen en duda las capacidades que las postulantes poseen para ejercer el cargo, reflejando así estereotipos culturales sobre los roles de las mujeres y reforzando imaginarios de quienes históricamente han ocupado los cargos. Por ejemplo, se pueden evidenciar piezas comunicativas y mensajes en donde se hace uso de imágenes en algunos casos sólo masculinas y/o en lenguaje masculino, sin que motive la postulación preliminar de mujeres y/o personas diversas en la etapa de la divulgación de vacantes, comentarios relacionados con la estética y corporalidad de la mujeres en función de las actividades propias del cargo (como sus uñas pintadas, cabello largo, etc), límite de edad para aplicar (44 años), comentarios que ponen en duda la capacidad de liderar de las mujeres. Ello, expone la falta de sensibilidad en género de quienes aplican entrevistas y grupos técnicos.

P 3: Grupo focal 1

“Digamos que el ingeniero que en ese momento me hizo la entrevista si fue muy fuerte conmigo, fue como bueno y ¿trae el overol y las botas? Y me dijo como no vaya cámbiese, yo fui me cambié y pues no, la prueba va a durar cuatro horas, ese día estaba lloviendo, una locura”(…) “creo que era como para probarlo a uno, me decía vea no me prenden las luces entonces qué... y pues uno intentaba trataba, con lo que sabía”.

En la narrativa anterior la participante no señala la organización específica en donde tuvo la experiencia.

P 5: Entrevista #3

“Hacia los otros cargos, los cargos estratégicos, ciertas carreras están más dadas hacia los hombres que hacía las mujeres. Por ejemplo, si vamos a buscar a un ingeniero de mantenimiento uno siempre busca un hombre, cuando llega una mujer la duda está, y ¿será que ella si está en la capacidad de hacer el trabajo? Y ese planteamiento nos lo hacemos en todos los escenarios, ¿quién va a coordinar a 50 hombres? No es que la ingeniera es buena gente pero ¿si sabe de mecánica? La mayoría de los directores y coordinadores han conducido o saben cómo funciona y se untan, pero la ingeniera no, entonces ese tipo de cosas también”

P 3: Grupo focal 1

“Sí, que si había algún inconveniente con eso, porque eran las labores de mantenimiento pesadas, que tenía que estar en botas de pronto ensuciarnos, que el cabello, que las manos”.

En la narrativa anterior la participante no señala la organización específica en donde tuvo la experiencia.

P 4: Grupo focal 2

“El instructor que nos iba a instruir, él no creyó en las mujeres, él dijo en un salón en donde habíamos 30 mujeres, dijo ellas no son capaces de manejar un bus, eso no es para mujeres y todas lo miramos... Decía que eso nunca iba a salir a flote”

En la narrativa anterior la participante no señala la organización específica en donde tuvo la experiencia.

P5: Grupo focal 2

“La charla de cómo era la oferta laboral nos la dio un señor que él es lo que hablamos aquí es instructor o las personas que le hacen la la el reconocimiento de ruta o le dice uno cómo se maneja el vehículo, entonces el instructor fue muy arrogante fue un señor muy déspota, arrogante y me miró la licencia la cogió y dijo ‘¡Ay! pero usted, esa licencia esta fecha y la hoja de vida dice esto’, lo que pasa es que cuando yo obtuve mi licencia de conducir a los 16 años entonces mi papá se hizo responsable de mí hasta mi mayoría de edad. Entonces a él no le coordinaba, que yo había trabajado con papá menor de edad y que tuviera licencia porque me la expidieron después de los 18, porque la primera me la expidieron con mi papá, entonces él no le cuadraba mis certificaciones laborales y sabe ¿qué hizo? Me dijo usted es fulana de tal, éramos tres damitas que estábamos ahí, me dijo su hoja de vida con su licencia no me coordina,

no, usted no sirve para esto y yo la verdad era una una bebé, la verdad era muy niña, yo llegué aquí a Bogotá muy niña, estamos hablando de que el sistema el SITP lleva 14 y 15 años y transmilenio, llevamos 20 años con el articulado, entonces yo le dije 'bueno sí señor' yo le dije 'Bueno ese señor que mi dios le pague, hasta luego' entonces yo voy saliendo, cuando yo fui saliendo mire el ángel, lo que pasa es que cuando las vainas son para uno, entonces la doctora la psicóloga tan amable me dijo ¿qué pasó? Yo le dije no doctora, yo llevaba la licenciada y me dijo: '¿Cómo así? no señora' y ella cogió mi licencia y se la entregó al señor y como con autoridad y ella dijo 'ella sí sirve, a ella le vamos a dar la oportunidad'. Era mi primer empleo en Bogotá entonces mire la empatía y la arrogancia, gracias a Dios, ella tenía autoridad ante él donde fuera la inversa. Yo yo creo que me no había entrado al sistema, la verdad había hecho otras cosas porque él no me quiso"

En la narrativa anterior la participante no señala la organización específica en donde tuvo la experiencia dado que fue la primera vez que entró al sector hace 15 años.

P 3: Grupo focal 1

"En mi caso yo tengo tres hijos y me dijeron: 'usted está segura que usted tiene con quien dejarlos' y yo le decía 'yo donde sea consigo quien me los cuide o alguna cosa se organiza, porque eso es de organizarse más que todo'".

La anterior narrativa la expresó la participante en el marco de su primera experiencia en el proceso de entrevista para ingresar como operadora del SITP de Bogotá.

3. Acceso limitado por la ausencia de formación y conocimiento del sector transporte segregado por sexo.

Hace referencia a las limitantes que enfrentan las mujeres para ingresar al sector, dada la ausencia de capacitación y/o formación en las competencias que se requieren en este. En la matriz de cargos se evidencia que dentro de los perfiles requeridos para el ingreso a cargos diferentes a operadora/dor, se requiere una formación en áreas técnicas, tecnológicas o profesionales que históricamente han sido elegidas como opción vocacional mayoritariamente por hombres. Sin embargo, el conocimiento del sector o experiencia en el mismo se muestra como una limitante para acceder a este así como se muestra en la siguiente narrativa

P3: Grupos focal 1

"No, yo inicié estudiando la electricidad y la electrónica automotriz, hice prácticas en uno de los patios, después no pude conseguir trabajo en eso mismo por la experiencia porque era muy joven".

"Hacia los otros cargos, los cargos estratégicos, ciertas carreras están más dadas hacia los hombres que hacia las mujeres. Por ejemplo, si vamos a buscar a un ingeniero de mantenimiento uno siempre busca un hombre".

Esta barrera relacionada con la ausencia de formación es relevante en relación con el género

principalmente en dos aspectos. Como se mencionó en la revisión de literatura de esta investigación, la pobreza de tiempo es un elemento relevante para acceder a educación, ello tiene estrecha relación con el acceso y en el largo plazo con la permanencia y ascenso en el contexto laboral. En este sentido, la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2021) señala que las mujeres en Colombia dedican en promedio 7 horas diarias a trabajo no remunerado, mientras que los hombres dedican en promedio 3 horas, lo cual podría implicar un limitante para continuar con su formación.

Por otro lado, la socialización diferencial que existe entre hombres y mujeres desde corta edad dados los roles de género, tiene implicaciones en la elección vocacional. Condado et al (2020) indican que el contexto familiar, social y el acceso a información son elementos cruciales en elección académico-profesional, así mismo se mencionan los estereotipos de género y las expectativas de éxito en ambientes masculinizados en relación con la elección de carreras no convencionales para mujeres.

4. Acceso mediado por factores socioemocionales desarrollados a lo largo de la vida de las mujeres en relación con contextos novedosos.

Son todos aquellos recursos individuales tales como inteligencia emocional, comunicación asertiva, flexibilidad cognitiva, etc, construidos e impuestos a razón de los roles diferenciales de género con los que cuentan las personas para relacionarse con su entorno, y en este caso específico, para hacer frente a escenarios en los que no se habían desempeñado con anterioridad.

Los factores socioemocionales se encuentran presentes en todos los contextos y acciones, lo cual permite el relacionamiento entre las personas (Cabrero, 2018) Así mismo, la Secretaria de la Mujer de Bogotá (2023), ha reconocido la importancia de estas ante lo cual desarrollo un curso dirigido a mujeres en donde incluye elementos como inteligencia emocional, comunicación y escucha asertiva, creatividad, liderazgo, planeación, negociación, orientación a resultados y flexibilidad cognitiva

En este contexto, el sector transporte representa un ambiente novedoso para las mujeres, en el sentido de que al no haber estado expuestas a este, no cuentan con suficiente información sobre las reglas relacionales del mismo, lo cual puede generar respuestas emocionales de miedo, angustia, ansiedad, estrés, inseguridad, entre otras que están atravesadas por los roles y estereotipos de género. Participantes expresaron cómo el exponerse frente al manejo del bus en la etapa de formación, les generaba respuestas emocionales de miedo, así mismo, existen narrativas que mencionan reacciones fisiológicas de temblor y desorientación.

Lo anterior, enmarcado en el contexto del sector transporte, altamente masculinizado en donde

existe una cultura sexista y discriminación a razón del género puede ocasionar este tipo de sensaciones en las mujeres, además de elementos relacionados con violencias en el lugar de trabajo.

Narrativas asociadas a la categoría:

P 3: Grupo focal 1

(...)“Porque era algo nuevo para nosotras porque no es como de nuestra zona de confort, es algo desconocido como que ¿yo sí voy a poder? Sí, en mi caso era porque yo solo había manejado el carro desde mi casa para llevar a los niños, nada más, por falta de experiencia.”

P 4: Grupo focal 2

“Yo tuve una operadora acá y ella era nueva y tuvo un TM (accidente) y hubo un lesionado, le pegó a una persona pero no fue grave, la señora no controlaba los nervios y decía esto no es para mí”.

P 3: Grupo focal 1

“Yo cuando llegué de llevar el primer viaje cuando me bajé del bus me sentí borracha, a mí me temblaban las piernas y muchas no resistieron eso, estuvieron tres, cuatro días y renunciaron y eso que yo intentaba darles ánimos. Renunciaron más por la sensación de inseguridad”.

5. Acceso limitado por presión social, institucional-empresarial y familiar ejercida contra las mujeres por su interés en ocupar cargos no convencionales

Se refiere a todos aquellos comportamientos sexistas que se presentan en la etapa de acceso en donde distintas personas (pareja, personas a cargo del proceso de selección, hombres pares, etc.) hacen uso de posiciones de poder para ejercer control sobre las mujeres y/o disponen de escenarios hipotéticos relacionados con hechos de este corte, para evaluar la aptitud de la mujer en torno a la situación.

Narrativas asociadas a la categoría:

P 3: Grupo focal 1

“Ustedes saben que las van a insultar, que las van a tratar mal , que les van a decir que les van a hacer, ¿ustedes están seguras de que van a poder resistir?”

Esta narrativa corresponde a lo expresado por la participante en relación con su experiencia en el proceso de entrenamiento y formación antes de comenzar su actividad como operadora en el SITP.

P 4: Grupo focal 2

“Entonces cuando yo quise abrir la boca y dije que me había inscrito para eso y yo ya había hecho pruebas y yo ya había pasado todas las pruebas y le dije a mi esposo, él me dijo que no, que eso no era así, que me iban a cobrar la licencia, yo le dije pues eso es lo que yo quiero y si no le gusta pues mire a ver qué hace, entonces se dañó mucho la relación por eso”.

6. Acceso limitado por el tiempo que requiere el desarrollo de labores de cuidado.

Se refiere al tiempo que se requiere para el desarrollo de trabajo no remunerado en relación con los horarios y disponibilidad necesaria para trabajar en el sector. Ello tiene un impacto en el acceso a los cargos no convencionales puesto que cómo lo reflejan las narrativas que se muestran a continuación, las mujeres previamente evalúan el escenario en función del cuidado especialmente de sus hijos al momento de enterarse de las condiciones laborales de la vacante.

P 5: Entrevista #3

“Les explicamos cuales son los pro y los contra de estar con nosotros en el proyecto y ahí hay unas que se retiran en ese momento, que por el cuidado de los hijos, aunque nosotros como empresa somos una empresa solidaria con la mujer no podemos resolverlo todo al cien por ciento, a veces la gente no lo entiende de esa manera”

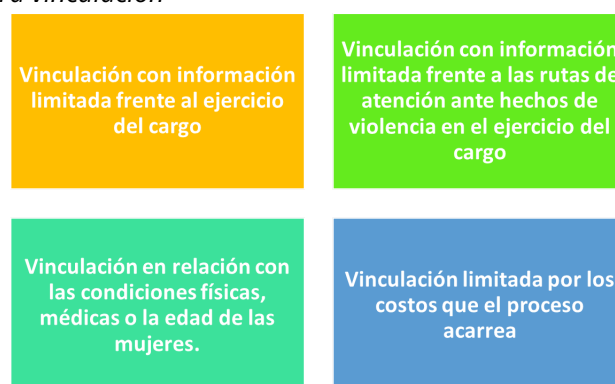
P 5: Entrevista #3

“Nosotros las contactamos, el horario no me sirve, tengo hijos, hay diferentes causales diferentes a las de los hombres porque ellos son solitos prácticamente en su casa, es decir, proveedor de dinero y si los chinos se crían mal es culpa suya”.

Definición de categorías emergentes para vinculación

Figura 7

Categorías emergentes para vinculación



1. Vinculación con información limitada frente al ejercicio del cargo

Esta categoría hace referencia a la ausencia de una inducción unificada al momento de ingreso de personas nuevas. Si bien se encuentran unos módulos obligatorios por parte de Transmilenio, en las narrativas se expresan vacíos en esta etapa con respecto a elementos que deberían saber las personas para el ejercicio del cargo como por ejemplo elementos particulares del funcionamiento del bus, nociones básicas de mantenimiento, etc., pero que no se dan por la experiencia previa de algunas personas.

P 3: Grupo focal 1.

"A todas no nos dieron la misma inducción, porque había cosas que la profesora explicaba y de pronto en el otro grupo se le olvidaba".

P 4: Grupo focal 2

"No, la inducción mm qué inducción porque como nosotras venimos sobre ruedas, si tú aplicas se te hace una prueba y te llenamos unos documentos y más un contrato y tú ya sabes que tienes que ir hacia allá listo".

P 3: Grupo focal 1.

"Sería importante ver los contenidos en general para todas, sería importante tener la misma información todas".

2. Vinculación con información limitada frente a las rutas de atención ante hechos de violencia en el ejercicio del cargo

Hace referencia a la relevancia que tiene la inducción en términos técnicos, dados los lineamientos de Transmilenio para la operación del Sistema Integrado de Transporte Público (SITP) de la ciudad. Sin embargo, las personas que ingresan al sector no están recibiendo suficiente información o capacitación en relación con la dimensión del género o protocolos de violencia, así como elementos que faciliten su transición a la formalidad. Las narrativas que se vinculan a esta categoría son:

P 1: Entrevista #1

"Para el caso del operador sé que ellos ven un módulo que está relacionado justamente como con género, ahí toca ciertas cosas, pero pues es un módulo, es una pincelada como muy por encima. Pero pues no, no, no va como como tan allá de eso, que se quiere, digamos que no es como uno de mujer esperaríamos que se desarrollara es una cosa muy por encima como no, no vamos a discriminar, vamos a respetar a las mujeres, ya contratada"

3. Vinculación en relación con las condiciones físicas, médicas y la edad de las mujeres.

Son todos aquellos limitantes físicos que tienen las personas previamente a la aplicación y que son evaluados para la ejecución del cargo, estas condiciones pueden estar relacionadas con obesidad,

problemas de columna, altura, visión entre otras. Esto es relevante en la vinculación de mujeres especialmente en relación con su altura dadas las condiciones del vehículo a operar, dado el diseño de estos, si bien las sillas se pueden ajustar, estas no están hechas para la altura ni para la fisonomía de los cuerpos feminizados. Adicionalmente, en el caso de las mujeres en cargos de mecánica, la fuerza necesaria para desarrollar estas actividades.

Adicionalmente, se ha reportado que las mujeres realizan menos actividad física dadas las tareas de trabajo no remunerado, lo cual repercute de manera general en su salud física relacionada con obesidad y enfermedades cardiovasculares (OMEG, 2021).

Dentro de esta categoría se encuentra inmersa la disparidad que existe entre los exámenes en el proceso de formación en los Centros de Enseñanza Automovilística (CEA) y los exámenes médicos de ingreso a la empresa operadora de transporte público, que no evalúan las mismas variables. Esto es problemático, dado el tiempo que deben invertir las mujeres en la formación, y lo que implica en relación con el cuidado y su economía, generándoles dobles y triples cargas, sin un resultado exitoso al final, que podría generar frustración, así como se menciona en la siguiente narrativa:

Grupo focal # 1

"Hay mujeres mayores de 55, 60 años, entonces por ejemplo, si tiene problemas de columna no, obvio, eso hace parte de cómo todos los daños colaterales que va a tener ¿cierto? pero pero súper chévere que ese proceso lo hicieran antes de, porque eso es como jugar con los sentimientos de las personas. Porque por ejemplo una compañera mía que era recicladora ella le metió todo, O sea ella dejó de ir a reciclar, ella dejó sus hijos, tenía muchos hijos, tenía como siete y ellas no pudo entrar".

P 5: Entrevista #3

*"Los grupos de WhatsApp sirven mucho, porque por ejemplo ahí dicen se me quedó el bolso, se me quedó el protector, **los protectores que son para los cinturones de seguridad porque les talla, les incomoda** entonces quien me lleva a tal lado"*

P 5: Entrevista #3

"Tenemos que tener en cuenta, que si estas gordito y tienes problemas de espalda no pasas, por el tipo de actividad, en el tema de la alimentación difícil, qué encuentras, pan y gaseosa, no son amigos de tomar agua, la edad también, tenemos límite de 44 años".

P 2: Entrevista #2

"Los exámenes médicos, son un filtro grande porque la mayoría de los que vienen de transporte ya vienen con problemas, osteomusculares especialmente la columna con problemas auditivos, porque pues tienen unos hábitos de conducción, digamos que inadecuados entonces ya vienen con una serie de temas médicos, eso sí para nosotros es un filtro, sí, los temas médicos y los temas ya de riesgo por factores de seguridad".

4. Vinculaciones limitadas por los costos que el proceso acarrea

Se refiere a las barreras económicas que enfrentan las mujeres en términos de los recursos que deben adquirir para vincularse laboralmente. Por ejemplo, recursos físicos como motos (para el caso del cargo de recomoto), gafas, pago de comparendos pasados, movilización en transporte público, entre otros.

Lo anterior es relevante en tanto que la encuesta de caracterización encontró que el 73% de las mujeres participantes son jefas de hogar, lo que implica una mayor vulnerabilidad ya que se percibe una sola fuente de ingresos y por su condición de género puede ser menor a la del promedio, lo cual indica que el costo de dichos elementos para la vinculación al sector implica unos costos más elevados para la economía de estos hogares.

P 3: Grupo focal 1

“El tema de las gafas, si no tiene gafas no puede entrar, estoy desempleada ¿cómo hago pa’ comprar?, el tema de los comparendos”.

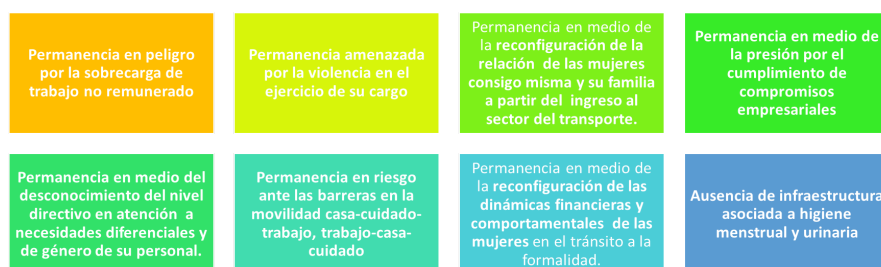
P 4: Entrevista # 3

“El principal factor es económico, no tengo las bases para sostenerme en el tema de la formación, no tengo los recursos, así sea una semana dos semanas muchas son vendedoras ambulantes, ellas buscan los medios se vienen en bicicleta, caminando para poder conseguir empleo”.

Definición de categorías emergentes para permanencia

Figura 8

Categorías emergentes para permanencia



1. Permanencia en peligro por la sobrecarga de trabajo no remunerado

Se refiere al tiempo que invierten las mujeres en tareas de cuidado no remuneradas y que tiene un impacto en su permanencia en el mercado laboral. Allí se pueden evidenciar elementos como agotamiento diferencial dada la doble carga de trabajo, la inflexibilidad horaria que no permite el ajuste de las mujeres a la misma dados el cuidado visto como una esfera privada, el anhelo de

mejorar su calidad de vida y la de sus hijos pero por las características (horarios y honorarios) es difícil poderlas cumplir, lo que se acentúa siendo jefas de hogar

Algunas narrativas asociadas a esta categoría son:

P 3: Grupo focal 1.

“Yo más joven fui pastelera, y tuve que renunciar y muy buena pastelera, yo era jefe y me tocó renunciar, entonces yo acá a mis compañeras les decía no hagan eso, pero decían no, es que no tengo quien me cuide a los niños y mi esposo no se va a hacer cargos de los niños, somos nosotras las que tenemos que renunciar a nuestros sueños y nosotras nos quedamos a un lado”.

P 3: Grupo focal 1.

“Han renunciado porque no tienen quien les cuide a los niños, nosotras somos las que enfrentamos el cuidado de los niños, entonces ¿qué nos toca hacer?”

P 2: Entrevista #2.

“Al poco tiempo también puede ser que no siga trabajando por sus otros compromisos por sus ausencias porque tiene su tema familiar con sus hijos, entonces es más como eso”.

2. Permanencia amenazada por la violencia que enfrentan las mujeres en el ejercicio de su cargo por actores dentro y fuera de la empresa.

Se refiere a todos aquellos comportamientos que se presentan en la ejecución del cargo en donde distintas personas (pareja, hombres pares, actores viales, personas líderes, etc) hacen uso de posiciones de poder para ejercer control sobre la autonomía de las mujeres. Allí se presentan situaciones relacionadas con objetivización sexual de la mujer, amenazas de abandono del hogar por ejercer el cargo, violencia en la vía como robos, conducción agresiva, cultura de trabajo sexista en un contexto altamente masculinizado, que se relacionan con la violencia física, sexual, psicológica tipificadas en la ley 1257 de 2008.

P 3: Grupo focal 1.

“Decían que rutas de acercamiento, eso ya es otra cosa, ahora prácticamente es de puerta a puerta nos recogen entre las 11pm y las 3.30am y eso nos ayuda mucho porque digamos a mí me dejaba sobre la vía principal y yo así embarazada, me tocaba coger una piedra en cada mano y echarme la bendición y caminar rapidito”

P 4: Grupo focal 2.

“Yo iba con la ruta y pasando por Patio Bonito, una señora me obturó el pito de bajada entonces yo le hice la parada, y entonces en esas un muchacho miró, así como ¡qué! ¡Ay me voy a subir! Entonces hice la parada y pues es mi obligación abrir la puerta, ahí el muchacho me dijo espere un momentito que ya

viene mi compañero y él colocó el pie. Yo llevaba todo tendido, ¿qué es el tendido? son todos los sentados ¿sí?, en la carrocería. Entonces él colocó el pie cuando el otro se metió por detrás, él de una vez sacó un cuchillo, pero sin exagerar de este tamaño de verdad, y él tenía pistola entonces robó, alcanzó a robar a los usuarios, cuando como él me dijo a mí: "si cierra las puertas le meto un tiro no se va a hacer matar"

P 5: Entrevista #3

"El viernes tuvimos una novedad con una operadora en donde un taxista se bajó, la cogió por la ventana y le rompió la camisa, es la violencia, el taxista puede tener sus problemas. Entonces ¿cómo vuelve ella a conducir un vehículo?"

P 3: Grupo focal 1

"Muchas chicas se iban porque los hombres le andan duro a uno, no todo el mundo tiene la fortaleza que uno se consiguió".

P 1: Entrevista #1.

"Un directivo de un cargo alto y es un referente para todos los operadores (...) en una capacitación con ellos (operadores) hizo un comentario rompe hielo, que no era la forma de hacerlo desde la ética profesional. Entonces es como el chiste rompe hielo fue, es que me invitaron a comerme una llanera y me dieron carne".

3. Permanencia en medio de la reconfiguración de la relación de las mujeres consigo mismas y su familia a partir del ingreso al sector del transporte

Son todas aquellas violencias que han enfrentado las mujeres en su contexto de pareja a partir del desempeño de su labor en el sector transporte. Allí, se puede llegar a presentar invalidación, amenazas de abandono, entre otros.

La reconfiguración de las dinámicas ha traído consigo la toma de decisiones que han acarreado problemas de salud para algunas mujeres, así como la transformación en las rutinas e independencia de sus hijas e hijos y/o la de miembros de sus familias para suplir tareas de cuidado. Así mismo, se identificó la transformación en relación con la transición que han hecho algunas mujeres de recibir provisión, a ser proveedoras a partir de las rupturas en el hogar. Sin embargo, estas dinámicas continúan siendo consideradas un elemento fundamental de la esfera privada, en donde actores que no forman parte de esta no tienen mayor injerencia.

A continuación las narrativas que sustentan esta categoría emergente:

P 4: Grupo focal 2.

“Estoy recién separada por el mismo tema, antes trabajaba como supervisora plataforma en el portal de Suba, llevaba mucho tiempo. Él siempre con el celo que por el gremio, demasiados hombres, entonces como ‘ven intenta otro en otro trabajo a ver si se nos mejora pues el tema del hogar’, le hice caso, busqué en un call center, duré seis meses no, no pude no pude y no pude me salí de ahí.

Me salió la oferta acá y pues otra vez las cosas empeoran, pero no voy a decir que en esos seis meses fueron, qué maravilla, porque no igual el mismo tema de controladora de celos de todo. El tema es que yo entré a la empresa donde él trabajaba, al final él decide salirse porque dice que no puede con la presión de ver que me miran que me saludan que todo, entonces prefiere salirse y se va para otra empresa operadora y los problemas siguen obviamente por lo mismo que por el gremio que porque me escribieron que porque te saludaron que si pasaste que pitaron”.

“Eran dos horas de recorrido ir y volver, trabajaba de noche, también aparte de eso me tocaba dejar a mi hija, digamos donde unos familiares recogerla antes de que yo saliera y me enfermé para ese tiempo porque no dormía lo suficiente porque tenía que tener a la niña todo el día en la casa, tenía que estar pendiente de ella entonces dormía poco no comía igual, sufrí una hipoglucemia en ese en ese tiempo no fue todo un caso total”.

P 3: Grupo focal 1

“Yo tenía esposo y por este trabajo me quede sin esposo porque ya no le gustaban los turnos, que muchos hombres, usted por qué sale a esta hora, si usted sigue trabajando allá pues yo me voy, me separo, entonces acá hay muchas chicas que les pasa eso”.

P 4: Grupo focal 2

“Nosotros tuvimos un caso y de una operadora que nos dijo llorando que se iba, y nosotros, bueno pues habla con los jefes y te ayudan con el horario. Pero después llegó diciendo no es que mira, estoy terminando muy tarde, estoy descuidando la casa, le dijimos bueno, habla con los jefes a ver si si te ayudan con los horarios o algo así todavía no tomes la decisión y ya empezó a llorar y dijo no, mi esposo dijo que si no dejaba de trabajar, pues que él se iba de la casa y yo ‘Ah bueno ya es tema personal a la vuelta están relaciones laborales”.

4. Permanencia en medio de la reconfiguración de las dinámicas financieras y comportamentales de las mujeres en el tránsito a la formalidad.

Hace referencia a todas aquellas transformaciones financieras y comportamentales a las que se enfrentan las mujeres que previamente trabajaban en la informalidad y pasan a estar formalmente en el sector. Reconfiguraciones en el sentido de la bancarización y el manejo de dinero en un periodo mensual y/o quincenal en comparación con dinero que previamente se percibió de manera diaria, así como el seguimiento de reglas en relación con la operación.

Este tránsito al mantenimiento de un trabajo formal implica para las mujeres dos y tres jornadas laborales que se enmarcan en el trabajo no remunerado, así cuando se encuentran en un contexto laboral que no les permite el balance entre trabajo-hogar, deben redistribuir el cuidado pagando por este lo cual genera una carga económica más para ellas, que explica el valor que las mujeres le dan a

pequeñas diferencias en el salario.
Las narrativas relacionadas a la categoría son:

Entrevista #2

“Estaban acostumbradas a tener su plática y su dinero diario y así mismo pues día a día se lo se los gastaba, vienen como esa cultura (...) Hemos identificado que se endeudan por cualquier cosa entonces por cincuenta mil pesos se van, sí entonces el programa de educación financiera busca cómo orientarlos sobre cómo administrar mejor sus finanzas”.

Grupo focal 1

“Acá digamos nos dicen las cosas que no debemos utilizar mientras que estamos en operación, hay unas que si hacen caso y hay otras que no, entonces cuando les llega el comparendo, pues ya se les dijo y en el manual de operaciones dice que se debe hacer y que no se debe hacer”.

5. Permanencia en medio de la presión por el cumplimiento de compromisos empresariales

Todas aquellas normas, valores y prácticas de relacionamiento entre personas que suceden en el contexto de la organización y que afectan las dinámicas laborales así como las políticas y procedimientos de la misma. Allí se configuran elementos de estilos de liderazgo, relacionamiento entre pares, control del sistema en relación con el cumplimiento de tablas, entre otros.

P 2: Entrevista #2

“El estilo de liderazgo aquí... esta empresa bueno ya los jefes que están acá en operaciones son los que han venido trabajando en esto y el estilo es muy militar muy cumple porque cumple muy casi que a la maldita sea y eso es algo que toca ahí trabajarlo con ellos porque se tiende a deshumanizar, como siempre les llegan chicharrones en la vida y la presión de cumplir cumplir cumplir, entonces se tiende a deshumanizar y ya al operador y se vuelve más un número para cumplir qué pues una persona con sus necesidades”.

6. Permanencia en medio del desconocimiento del nivel directivo en atención a necesidades diferenciales y de género de su personal.

Se refiere al desconocimiento por parte de las empresas operadoras para identificar y atender las necesidades diferenciales de las mujeres y personas con identidad diversa que se laboran en la organización, lo cual se ve reflejado en sus prácticas.

Dentro de esta categoría se pueden agrupar acciones como ausencia de políticas internas que atiendan por ejemplo las necesidades diferenciales de mujeres y personas gestantes que se desempeñan como operadoras, lo que se identificó es que ello es percibido como un impase, más que como una necesidad diferencial, puesto que dado el ejercicio de su labor, las mujeres reportaron que alrededor del sexto mes comenzaron a sufrir de inflamación en sus extremidades

inferiores, ante lo cual la empresa decide que su jornada laboral la cumplan en el aula de bienestar dentro de sus instalaciones. Sin embargo, ello ha resultado en la reducción del salario de las mujeres y personas gestantes y su derecho digno e igualitario al trabajo, así como lo muestra la siguiente narrativa:

Grupo focal #1:

“Nosotras tratamos de estar caminando, pero manejando, digamos en el tiempo en el que todavía estábamos operando antes del sexto mes se me inflamaron las piernas de tanto estar sentada (...) ahora recibimos 400 mil menos y si dejamos de venir acá es menos el subsidio de transporte”.

Otra elemento que se encuentra asociado a la ausencia de atención a necesidades diferenciales de quienes laboran en las operadoras, se presenta con las personas transgénero en relación con la disparidad entre cómo son llamadas de acuerdo a su documentación y con cómo se identifican, así como se muestra en las siguientes narrativas:

Entrevista # 1

“pues en la base de datos como su nombre está registrado según su cédula de ciudadanía. Aparece Camila pues le van a llamar Camila pero más allá de eso que en últimas, no tampoco es como ningún tipo, no están violentando contra su persona”.

En la narrativa anterior se cambiaron los nombres, para garantizar la anonimización de la persona mencionada.

Entrevista #2

“en el tema del trato no, no tuvo ningún tema discriminante, atrás obviamente para nosotros un poco complejo el tema de que de que seguía formalmente como Julian ¿sí?. Entonces, su nombre era Yuly, entonces era como eso, pero de resto no tenía un trato así diferente”.

En la narrativa anterior se cambiaron los nombres, para garantizar la anonimización de la persona mencionada.

Entrevista # 3

“les damos un proceso de bienvenida, abro las puertas de mi casa a una persona que yo no conozco entonces es como, saber ¿cómo te gustaría que te traten?, pero cuando yo tengo 40 personas y yo te veo como hombre pero tú te reconoces distinto, entonces ¿cómo hago para decírselo a los demás para que no

te sientas mal y sensibilizar al otro?"

Adicionalmente, se evidencia desconocimiento de rutas especializadas de atención en mujeres para orientación en casos de violencia, tanto en el ejercicio del cargo como fuera de este y la ausencia de caracterización de las necesidades diferenciales que se pueden presentar en torno al cuidado, violencia, elementos de higiene menstrual y urinaria, entre otros.

P 5: Entrevista #3

"Los ausentismos diarios, y nosotros las llamamos para saber qué pasó, no es que me pego mi esposo y ahí empezamos nosotros, pero no tenemos una trazabilidad pero no hay un seguimiento de qué pasó en ese caso, a veces hay personas en crisis y pues también nos cargamos de muchas cosas"

P 3: Grupo focal 1

"Yo empecé a sufrir de acoso de uno de mis compañeros, pero un acoso insoportable que yo ya estaba a punto de soltar la toalla al cabo de los siete meses, (...) yo lamentablemente tuve que desfallecer allá por el acoso de ese señor, tuve que empezar a buscar en otro lado y buscar ayuda en la empresa pero fue muy complicado, no hicieron nada, entonces yo dije, no me tengo que ir porque ya es un punto en el que es él o soy yo".

7. Permanencia en riesgo ante las barreras en la movilidad casa-cuidado-trabajo, trabajo-casa-cuidado

Da cuenta de las dificultades de conexión de modos de transporte, y la ausencia de oferta en las zonas y horarios en donde se desarrolla el trabajo-casa-cuidado.

P 1: Entrevista #1

"La distancia de pronto puede que esté interesada y todo, pero muchas veces de pronto el no tener un medio de transporte, por ejemplo, una operadora que llega a las 3 de la mañana, pero que no sé, vive lejos o así no viva tan lejos, pero pues a veces conseguir transporte a esa hora puede llegar a sacrificio"

P 3: Grupo focal 1

"En el anterior trabajo yo era técnica de mantenimiento pero tenía que estar rotando en los diferentes patios, entonces me tocaba en el sur, norte, Fontibón, 20 de julio, en la 224. Entonces digamos que yo siempre pensaba pues bueno yo llego, digamos que la llegada pues bien, pero cuando uno sale... digamos yo estudio en el Tintal".

8. Ausencia de infraestructura asociada a higiene menstrual y urinaria

Hace referencia a la falta de provisión de servicios sanitarios y de higiene menstrual durante el

contexto laboral, lo cual afecta directamente la salud de las mujeres, su seguridad y economía en tanto que deben pagar para acceder a estos. Con respecto a esto, las mujeres han adoptado estrategias como el uso del tampón, sin embargo son insuficientes ante los tiempos largos de espera, pues en ocasiones las condiciones de los baños son insalubres porque son cafeterías prestadas o porque los horarios del personal de aseo no están disponibles en las madrugadas.

P 3: Grupo focal 1

"Hay momentos, que es muy fuerte y eran las seis de la mañana. Yo fui hice mi viaje, cuando bajé me sentí, 'y ahora, ¿qué hago?' ¡Claro! yo me miré, estaba sucia, pero la panadería estaba cerrada todo, el frío y ¿cómo me quitó la chaqueta? es que es complicado"

P 4: Grupo focal 2.

"(...) son rutas circulares entonces ahí no hay baño y nos cobran la entrada, o sea, si tenemos acceso a un baño allá en los parqueaderos pero son demasiado antihigiénicos"

P 4: Grupo focal 2.

"Y uno la piensa para ir al médico, porque a uno a veces de aguantar le da infección urinaria, nos da la tan llamada cistitis, en el caso de nosotras es muy duro porque cuando son recorridos de 4 horas y nos da cistitis es terrible y yo trato de aguantar, pero cuando no pues ya me toca ir al médico, pero a mí no me gusta faltar".

DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación era identificar y analizar barreras de género en el acceso, vinculación y permanencia en el sector del transporte público de Bogotá haciendo especial énfasis

en cargos no convencionales, para ello se hizo uso de cuatro instrumentos de recolección de datos (matriz de cargos, entrevista semiestructurada, grupos focales y encuesta sociodemográfica) y se analizó la información a través de estadística descriptiva y análisis de contenido. Si bien la literatura ha documentado este fenómeno, ésta se ha enfocado principalmente en mujeres operadoras de transporte público, adicionalmente, en la búsqueda de literatura no se encontraron registros sobre investigaciones enfocadas en identificar barreras en los tres momentos críticos del cargo: acceso, vinculación y permanencia. En ese sentido, a continuación se presenta un análisis con respecto a los resultados encontrados y lo previamente explorado por la literatura.

Los resultados obtenidos evidencian que la violencia basada en género (VBG) tiene un impacto transversal durante todo el proceso que surte la empleabilidad de las mujeres en el sector del transporte, ello había sido previamente documentado por el manual de buenas prácticas de la Secretaría de Movilidad y el Impact Hub (2022). La VBG, se encontró especialmente en el ámbito privado, es decir, la violencia en el hogar conexas con el acceso y permanencia de mujeres en el sector, lo que ha implicado una reconfiguración en las dinámicas familiares, en donde las hijas/hijos u otros miembros del hogar han asumido tareas de cuidado y algunas mujeres han aperturado otras fuentes de ingreso, como lo muestra la siguiente narrativa:

“A mi me toca sola, el papá de los niños me pasa a mi 200 mil pesos mensuales, solamente lo básico pero ahorita por qué estoy en la r porque es una oportunidad que se me abrió y necesito la experiencia para irme a Canada, por eso sigo acá mientras estudio ingles, pero yo aparte de acá tengo tres trabajos más”.

Además, se encontró que el 73% de la mujeres participantes son jefas de hogar y en sus narrativas varias personas expresaron rupturas de pareja y/o transformaciones en el hogar, como se expuso anteriormente, a partir de la vinculación al sector, en este sentido, futuras investigaciones podrían explorar la relación entre el acceso de mujeres a cargos no convencionales y su implicación en términos relacionales en el contexto hogar. Adicionalmente, esta investigación encontró que no solo la VBG está relacionada de manera transversal con el acceso, vinculación y permanencia de mujeres, sino que también la doble carga de trabajo no remunerado o de cuidado muestra estar presente en dos de las tres etapas (acceso y permanencia).

De acuerdo con lo revisado en la literatura, si bien los autores no habían mencionado el cuidado como un elemento transversal, este había sido enunciado en distintos momentos. Por ejemplo, Fluchtman, et al (2021) indican la valoración diferencial que las mujeres le dan a los trabajos de medio tiempo y de cercana localización al hogar al momento de la aplicación. Así mismo, Saadin et al (2016) mencionan cómo el balance entre familia-trabajo es un factor fundamental para la

permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Adicionalmente, en términos de los resultados cuantitativos de la presente investigación, se evidencia que el 36% de las hijas e hijos de las mujeres que participaron en los grupos focales se encuentra entre los 16-20 años y el 27% reportó no ser mamá, lo cual, de acuerdo con la literatura podría indicar una reducción en la carga de cuidado, dada la etapa en el curso de vida de estas personas.

En relación con el cuidado, la pobreza de tiempo podría estar relacionada en el acceso a educación técnica o tecnológica necesaria para acceder al sector, pero no se limita solo a ello sino que también al desarrollo profesional y ascenso una vez las mujeres han ingresado al sector, lo cual impacta la permanencia de ellas. Así mismo, este fenómeno que sufren en gran medida las mujeres impacta la salud física y mental de las mujeres y con ello la vinculación.

Así mismo, las narrativas de las personas participantes evidencian que el cuidado y la VBG se continúan percibiendo como elementos que son propios de la vida privada de las mujeres y no como situaciones que merecen una responsabilidad social, reconocimiento, redistribución y reducción entre los distintos actores sociales (sector público, sector privado y sociedad civil). Ello se evidencia en narrativas como:

*“Nosotros tuvimos un caso y de una operadora que nos dijo llorando que se iba, y nosotros, bueno pues habla con los jefes y te ayudan con el horario. Pero después llegó diciendo no es que mira, estoy terminando muy tarde, estoy descuidando la casa, le dijimos bueno, habla con los jefes a ver si te ayudan con los horarios o algo así todavía no tomes la decisión y ya empezó a llorar y dijo no, mi esposo dijo que si no dejaba de trabajar, pues que él se iba de la casa y yo **¡Ah bueno!, ya es tema personal a la vuelta están relaciones laborales**”.*

*“Esto también carga mucho a las mamás entonces se les hace una jornada especial, que esté en la jornada laboral en la mañana hasta las 12, vaya a sus actividades de mamá, pero con un compromiso, tiene 2 meses para sanar esa novedad que tiene, **si no se pudo en dos meses es difícil**”.*

Por otra parte, estudios anteriores habían documentado en el acceso barreras como la ausencia en el cumplimiento de requisitos de selección, la falta de acceso a información de vacantes, la elección en la carrera, educación y entrenamiento (Secretaría de Movilidad, Secretaría de la Mujer, Transmilenio e Impact hub Bogotá 2022., Acker, 2020) lo cual estuvo inmerso en las narrativas recolectadas en el presente estudio. Sin embargo, esta investigación propone la categoría de análisis *Acceso a la información del sector transporte mediado por el capital social* que agrupa estas narrativas en función de las redes a las que las mujeres tienen acceso.

Distintos autores han documentado cómo las redes (*networking*) son un factor fundamental a la hora de obtener empleos. Por ejemplo, desde 1995,

Granovetter encontró a través de un cuestionario que el 50% de los trabajos de las personas que eran parte de su muestra habían sido obtenidos a través de contactos sociales. Wanberg, Hooft y Lui (2020) desarrollaron una investigación para evaluar la eficacia de un programa de construcción de relaciones sociales (Building Relationships and Improving Opportunities (BRIO)) en función del acceso a oportunidades laborales con 491 personas desempleadas, los resultados indicaron que hay un aumento en las redes de las personas y con ello en su autoeficacia, además de las externalidades positivas que trae el network en otros contextos de las personas.

El networking, parece ser fundamental en el acceso a empleo en el sector transporte, en tanto que permite acceso a información y quienes no se encuentren en el grupo que coopera difícilmente la obtendrán. Lo anterior, fue reportado por participantes que se encuentran trabajando en el sector de la siguiente manera:

“yo siempre trabajé como conductora de ruta escolar, en mi familia siempre han sido del medio, entonces el rollo es muy fácil encontrar trabajo”.

“Yo sí me he encarrilado en el trabajo por medio de recomendaciones, entonces mis trabajos, casi todos han sido de mucho tiempo, pero ha sido por recomendación de alguien de alguien que ya está trabajando”.

“Manejamos CompuTrabajo, tenemos ferias de empleo, estamos con las agencias de empleo de compensar y Colsubsidio, también LinkedIn pero la verdad muy bajo porque la mayoría de cargos son operativos, nos llega por plan referidos, generalmente nos llega por medio de los mismos colaboradores y es el más exitoso de los medios para poder reclutar”

En relación con lo anterior, la barrera de acceso a información que las mujeres tienen estaría relacionada con su network, lo cual impacta el desarrollo de sus habilidades y experiencia para acceder al medio en la actualidad. Adicionalmente, la socialización diferencial entre hombres y mujeres moldea las redes que construimos a lo largo de la vida, lo cual, si bien se escapa del alcance de esta investigación, también podría tener implicaciones en la elección vocacional, es fundamental para la incorporación de mujeres en cargos técnicos y tecnológicos en la industria, lo cual se encuentra relacionado con la ausencia de formación de la mujeres como se enuncia en la categoría *Acceso mediado por la ausencia de formación y conocimiento del sector.*

Otra categoría en el eje de acceso es *Acceso mediado por factores socioemocionales en relación con contextos novedosos*, que se refiere a todas aquellos comportamientos que despliegan las personas ante situaciones y/o contextos nuevos tiene estrecha relación con la mencionada anteriormente, puesto que, al no contar con un network en el sector, para las mujeres éste se convierte en un contexto novedoso en donde interactúan distintas respuestas de corte individual dependiendo de las habilidades de afrontamiento que ellas tengan y que pueden afectar sus decisiones en el corto y mediano plazo.

Aquí, se trae a colación la permanencia, la cultura organizacional en función del relacionamiento competitivo entre pares femeninas que se evidenció en distintas narrativas, lo cual podría estar potencialmente relacionado con la exposición a un contexto novedoso y a la incertidumbre que el mismo genera, respondiendo así con conductas de defensa que se pueden percibir como hostiles y/o competitivas.

De acuerdo con lo anterior, es importante entender que cada una de las tres etapas se relacionan entre sí. Los elementos del acceso y la vinculación pueden afectar en el mediano y largo plazo la permanencia de las personas en el cargo.

Adicionalmente, Villanueva (2015) en relación con el network y el género menciona que, las relaciones y conexiones de confianza se construyen mayoritariamente fuera del espacio laboral, lo cual implica tiempo. Sin embargo, esta realidad es limitada para las mujeres dadas las tareas de cuidado y la pobreza de tiempo. Además, menciona que las mujeres tienden a crear redes a partir de su entorno familiar, mientras que los hombres expanden sus redes a través de amigos y/o colegas lo cual les permite un espectro más amplio de conexión, en ese sentido la autora menciona la importancia de la construcción de redes para mujeres en función de su desarrollo laboral y promoción de liderazgo.

Por otra parte, en la revisión de literatura llevada a cabo para desarrollar esta investigación, se citó el programa piloto de incorporación de mujeres jefas de hogar como conductoras en el transporte público de Santiago de Chile, allí se documentaron beneficios relacionados con el proyecto en términos de promoción de la autonomía económica de las mujeres, en su autoestima, en la productividad y en el clima laboral. En relación con ello, en este aspecto, la presente investigación encontró beneficios en el mejoramiento del cuidado de la flota, en generación de empleo, reducción de accidentalidad y reducción de evasión, lo cual se ve reflejado en las siguientes narrativas:

Entrevista 1:

“Se implementó algo que era como el dueño de bus entonces, a cada dupla se les asignaba un bus. Con ellas nos dimos cuenta que estos buses eran muy bien cuidados, o sea, ellas los limpiaban, ellas estaban pendientes de sus buses, ellas miraban justamente que el bus no llegara con ralladuras que porque lo pasó por el andén (...) fue algo que fue mejorando mucho y entre ellas se decían ‘oiga no me rayé el bus ¿no?’”.

“Hay un índice de medición que se llama el IPK es como el índice de pasajero por kilómetro, entonces ese IPK, no era tan bueno, no era algo, pues así que dijera no es que recogemos varios pasajeros, y eso nos implica un poco menos de ingresos aquí para para la organización. Entonces bueno, empezamos con la recta, y cuando inicia (...) como al cabo de dos meses más o menos estas mujeres empezaron digamos que a exigir a los pasajeros que paguen el pasaje, por favor (...) y al cabo de más o menos de dos meses, la gente empezó a darse cuenta que era importante pagar el pasaje. Empezaron a hacer la filita porque ellas les decían (...) ellas dieron esa pauta de una otra forma como de cultura ciudadana”.

“(...)Al punto de que el IPK subió, pues ¿qué pasó?qué necesitamos un bus más y ese bus más significó dos empleos más. Ahora, por ejemplo, ya no iniciamos con tres buses o cuatro, ahora vamos en cinco buses y esos buses significan doce empleos porque están las fijas”.

Lo anterior, es relevante en la planeación del transporte público en términos de financiación del mismo, ya que sugiere que la incorporación de mujeres aumenta el pago de la tarifa, pero además de ello genera empleo al incrementar la operación. En ese sentido, futuras investigaciones podrían explorar cuáles son las variables que están mediando para la reducción de la evasión y con ello el fomento de empleo en relación con el ingreso de mujeres al sector. Además, estos beneficios encontrados tienen relevancia en función de la planeación y las necesidades de las mujeres usuarias en la calidad de los viajes. Por ejemplo, Rojo, Gonzalo-Orden, dell’Olio, y Ibeas (2011) desarrollaron un modelo logit para evaluar la relación entre el género y la percepción de la calidad de los servicios de transporte, allí encontraron que las condiciones de la flota y la frecuencia de los servicios eran las dos variables más relevantes para las mujeres, de igual forma, Silveira et al (2019) encontraron en una investigación llevada a cabo en Brasil que las condiciones internas de la flota, junto con otras variables son importantes para las mujeres usuarias en términos de calidad de viaje. Nuevamente, futuras investigaciones podrían explorar los efectos del ingreso de mujeres al sector transporte y la percepción de calidad de viajes de mujeres en el transporte público.

Adicionalmente, contribuir con el cierre de brechas de género, fortaleciendo la presencia de las mujeres en un mercado no convencional para ellas, eliminando las barreras de acceso, conlleva mejoras no solo en términos de financiamiento, calidad de viajes, sino también en el ámbito social y de transformación en la cultura ciudadana ante la evasión.

Para concluir, esta investigación encontró como elementos que limitan el acceso, vinculación y permanencia de mujeres en el sector del transporte público de Bogotá, el cuidado y la violencia como barreras transversales en todo el proceso de empleabilidad, haciendo especial énfasis en la violencia en el hogar en relación con el empleo en el sector transporte. Así mismo, la ausencia de capital social como limitante para el acceso a información en el área, lo cual impacta negativamente y desdibuja la percepción de las mujeres sobre el sector, y tiene repercusiones en el acceso (lo cual podría ser relevante en la elección vocacional para cargos técnicos y tecnológicos) y la permanencia en términos de la adaptación y relacionamiento en el cargo.

Finalmente, se evidencia ausencia de elementos sanitarios necesarios para las mujeres lo cual repercute en su salud en el mediano y largo plazo. También, prácticas organizacionales insuficientes para abordar las necesidades de las mujeres en el sector y que imponen estereotipos de género en procesos como la entrevista, en atención a violencias, liderazgos inflexibles, políticas salariales, etc.

LIMITACIONES

Como se mencionó en la discusión un factor importante para la incorporación de mujeres en cargos técnicos y tecnológicos es la elección vocacional. Sin embargo, uno de los limitantes de esta investigación se encuentra en identificar cuáles podrían ser los elementos que determinan ello en las mujeres, si bien se hace una sugerencia de que podría estar relacionados con las redes y exposición social diferencial que hombres y mujeres tienen a lo largo de la vida, la información

recolectada no es suficiente ni buscaba responder dicho cuestionamiento.

Por otra parte, se presenta un limitante en términos de la información obtenida en la matriz de cargos, dada la negativa de las empresas operadoras de transporte público de la ciudad de compartir datos que son considerados sensibles por parte de ellas, por lo tanto se escapan elementos de contexto para el análisis, especialmente de mujeres en cargos no convencionales distintos a las conductoras.

Finalmente, dada la naturaleza cualitativa del presente estudio y la diversidad de las empresas operadoras participantes en su labor (cubren rutas distintas, su tiempo de operación es distintos, manejan políticas diferenciadas) este estudio no buscó comparar ni generalizar los hallazgos.

SUGERENCIAS

Las sugerencias aportadas por esta investigación se estructuraron en un modelo social de gestión que cuenta con tres focos: financiación, gestión e investigación, de distintos actores, que busca eliminar las barreras encontradas, el cual puede ser revisado en el **anexo Modelo de gestión**.

A la luz de los datos obtenidos, se sugiere enfocar esfuerzos entre el sector privado y público para la creación y fortalecimiento de redes para las mujeres en el sector transporte para potenciar y ampliar

la recepción de información que se genera en el mismo partiendo de la base de la sororidad y cooperación, valdría la pena explorar la metodología implementada por Wanberg, Hooft y Lui (2020) *Building Relationships and Improving Opportunities (BRIO)* que se basa en una teoría cognitiva social. Ello podría potencialmente reducir la incertidumbre de las mujeres al enfrentarse por primera vez al sector y tener muchos más elementos de predicción que les permitan tomar decisiones con referencia a su empleabilidad. Así mismo, se podrían generar estrategias a largo plazo que le apunten a la articulación entre el sector educativo y transporte, en función de aperturar este último a las estudiantes y plantearlo como una posibilidad de elección vocacional.

Adicionalmente, se sugiere generar un programa de acompañamiento psicosocial para las mujeres en el proceso de adaptación al nuevo contexto laboral al que se enfrentan, así como capacitaciones a los equipos técnicos y personas líderes de la operación en el marco de violencias, género, cuidado, validación emocional, etc. De acuerdo con lo reportado por las mujeres en los grupos focales, la validación emocional parece ser un factor motivacional para el acceso y la etapa inicial de la permanencia, de allí trabajar con mujeres pero especialmente con hombres para generar este proceso en las relaciones laborales.

“En cuanto al trato en general muy bien, mi jefe es muy persona, él ve que siempre estoy pajareando y cuando estoy medio quieta me pregunta ¿qué está pasando? Que día llegué llorando y yo pensé que me iba a regañar, de una me sacó y me dijo cuéntame”

“Alcanzamos a hablar con la policía Yo alcancé a llamar a xxx, mi jefe directo, y ahí fue que él me escuchó, la verdad me dijo cálmese estas son cosas que, del oficio, pero necesito que te calme, no me cuelgues ese señor fue un apoyo”

“De pronto porque lo que más me ayudó fue que el profesor cogió y me dijo, yo confié en usted y yo sé que usted es capaz, pero si ud no va a ser capaz es cuestión suya, ¿bueno y eso me confrontó porque dije si él confía en mí yo por qué no confié en mí? Pero si siento que ahí nos falta mucha ayuda, mucho acompañamiento para romper esos miedos”

De otra parte, se sugiere generar programas de vinculación de las redes familiares, especialmente de parejas en entrenamiento relacionado con competencias blandas y regulación emocional, dadas las situaciones de violencia en el hogar. Así mismo, en relación con prevención y atención de violencias, se sugiere crear un protocolo de atención que sea transversal al ejercicio de la operación del transporte público en la ciudad, así como elementos de sensibilización de violencias dirigida a otros actores viales (motos, taxistas, biciusuarios, etc.).

También, que se generen lineamientos para las empresas del sector sobre cómo crear

procedimientos que faciliten la diversidad en su ejercicio y la identificación y sistematización de necesidades de las mujeres, elementos como encuestas constantes de caracterización con datos sensibles al género serían fundamentales. Como, por ejemplo, procesos de documentación de personas transgénero, migrantes, jóvenes, políticas salariales diferenciales para mujeres conductoras en embarazo etc., para ello será indispensable la articulación que se logre entre las instituciones de carácter público y privado.

En relación con el cuidado, es necesaria la articulación de distintos actores que permita la redistribución del mismo, lo cual podría llevarse a cabo a través de programas de bienestar laboral (los cuales muestran ser un punto clave en la permanencia de las personas en los trabajos), ello para lograr reducir tiempo de la jornada de las mujeres, pero también para permitir un cambio cultural en términos del cuidado como un sostén social y no como un elemento de la esfera privada de las familias y/o mujeres.

En el eje de indagación de vinculación, narrativas dan cuenta de limitantes físicos relacionados con hábitos alimenticios (obesidad) y de ejecución propias del cargo como pausas activas. En este sentido, se sugiere la promoción de hábitos saludables, incorporando perspectivas de género, donde se reconozca las mayores causas y enfermedades en las mujeres, como las cardiovasculares que se pueden incrementar por largos ciclos de sedentarismo y hábitos de alimentación no equilibrados, que se pueden incrementar por las dobles y triples cargas laborales de las mujeres, no solamente como un facilitador de barreras en la vinculación de mujeres al sector, sino también como un transformador intergeneracional.

Finalmente, en relación con la salud urinaria e higiene menstrual de las mujeres, se proponen alianzas entre actores para la creación de mapeo de unidades sanitarias disponibles durante las rutas, en donde las mujeres puedan acceder. De igual forma, la instalación de dispensadores de toallas sanitarias, tampones, pastillas de control del dolor por cólicos menstruales dentro de la organización y/o a forma de kit en los buses mientras sucede la operación.

REFERENCIAS

- Acker, A. (2020) "The Gender Dimension of the Transport Workforce", International Transport Forum Discussion Papers, No. 2020/11, OECD Publishing, Paris.
- American Association of University Women (2016) The simple truth about the gender pay gap: AAUW. American Association of University Women. Recuperado en: <https://www.aauw.org/research/the-simple-truth-about-the-gender-pay-gap/>.
- Avolio, B. Di Laura, G. (2017) Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122_Avolio.pdf.
- Bautista, N. (2011) Proceso de la Investigación Cualitativa. Epistemología, Metodología y Aplicaciones. Bogotá, Colombia: Manual Moderno, 232 pp.
- Blau, F., Kahn, L. (2016) The gender wage gap: extent, trends, and explanations. Recuperado de: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w21913/w21913.pdf
- Bravo, L., Torruco, U., Martínez, M., Varela, M. (2013) La entrevista, recurso flexible y dinámico. Recuperado en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009#:~:text=Se%20considera%20que%20las%20entrevistas.interC3%A9s%20ya%20que%20%22...
- Cabrero, B. (2018) Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o "blandas": aproximaciones a su evaluación. Recuperado de: https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/v19_n6_a5_Las-habilidades-socioemocionales-no-cognitivas.pdf
- Casimiro Urcos, C. N., Tobalino López, D., Casimiro Urcos, W. H., & Fernández, B. J. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de Educación Inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 444-453.
- Condado, T. (2020) Orientación vocacional con perspectiva de género, experiencias en la UNAM. Recuperado en: <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/MemUni/article/view/778/726>
- Corrales, N. (2017) Recursos humanos: orientación, formación y desarrollo del personal mediante la formación. Recuperado en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16625/CorralesContrerasNataliaAndrea2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cunha, L., Nogueira, S., Lacomblez, M. (2012) Beyond a man's world: Contributions from considering gender in the study of bus drivers' work activity. *Work* (47) 431-440.
- Dahlerup, D (1993) De una pequeña a una gran minoría: una teoría de la "masa crítica" aplicada al caso de las mujeres en la política escandinava. Recuperado en: <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=98555ba5-fdbf-484c-95c5-a670cc9ba6fe%40redis>.
- Daiany Saldanha da Silveira Donaduzzi, Carmem Lúcia Colomé Beck, Teresinha Heck Weiller, Marcelo Nunes da Silva Fernandes, Viviani Viero. (2015). Grupo focal y análisis de contenido en investigación cualitativa. Recuperado en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000100016
- DANE(2020) Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-resumen-ejecutivo.pdf>
- DANE (2021) Encuesta Nacional de Uso del Tiempo ENUT. Recuperado en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>
- DANE (2023) Boletín técnico. Recuperado el 15 de junio de 2023 en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GFIH/bol-GFIHMLS-mar-may2023.pdf>
- DANE (s.f) La pobreza de tiempo e ingreso. Recuperado en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-de-tiempo-e-ingreso/pobreza-de-tiempo-e-ingreso-informacion-historica#:~:text=El%20objetivo%20del%20c%C3%A1culo%20de,un%20nivel%20m%C3%ADnimo%20de%20bienestar.>

Durston, J. (2000) ¿Qué es el capital social comunitario?. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5969/S0007574_es.pdf

Emmanuel O. Okon; Shaibu H. Richard (2016). Gender and Transport Sector Employment: Evidence from Kogi State, Nigeria. *American Journal of Education and Learning*, 2(1): 1-13.

Fernández y Tobio (2019) Mujeres: entre el salario y el cuidado. Recuperado de: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/38170>

Fluchtmann, J., Glenny, A., Harmon, N., Maibom, J. (2021) The Gender Application Gap: Do Men and Women Apply for the Same Jobs?

Gonzalez, V. (2015) El techo de cristal. Recuperado en: https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33742/TFM_GonzalezMartinez,%20Ana.pdf;jsessionid=CFCE528D0AB8A7F554DFE31E786ACC7?sequence=3

Granovetter, Mark. "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology*, May 1973, 78(6), pp. 1360–80.

Izmayani Saadina , Khalijah Ramlia , Husna Joharib , Nurul Akmar Harin. (2016) Women and Barriers for Upward Career Advancement – A Survey at Perak State Secretariat, Ipoh, Perak. *Procedia Economics and Finance* (35) 574 – 581

Lopez, R. (2010) La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

Macias, I., HaRyung Kim., Alessandra L. González. (2023) Self-driven women: gendered mobility, employment, and the lift of the driving ban in Saudi Arabia. *Gender, Place & Culture* 0:0, 1-20.

Mateo, M., Rodriguez, L. (2013) Childcare and Women's Labor Participation: Evidence for Latin America and The Caribbean. Recuperado en: <https://publications.iadb.org/publications/english/viewer/Childcare-and-Women-Labor-Participation-Evidence-for-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf>

Observatorio de Desarrollo Económico (2023) Cayó el desempleo de mujeres y hombres en el trimestre febrero-abril de 2023. Recuperado en <https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/mercado-laboral-especial/cayo-el-desempleo-de-mujeres-y-hombres-en-el-trimestre-febrero-abril-de>

Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá (2022) Informe de resultados línea base de política pública de mujeres y equidad de género. Recuperado en: https://omeg.sdmujer.gov.co/phocadownload/2022/infografias/Informe_de_resultados_Linea_Base_Politica_Publica.pdf

Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá (2021) Línea base del sistema de cuidado. Recuperado en: https://omeg.sdmujer.gov.co/phocadownload/2023/LBCuidado_OMEG.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2015) La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015. Recuperado el 16 de junio de 2023 en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2023) Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, tendencias 2023. Recuperado el 15 de junio de 2023 en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_865368.pdf

Piñuel, J. (2002) Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido. *Estudios de Sociolingüística* 3(1), pp. 1-42

Price, V. (2016) women in nontraditional work fields. Recuperado en: https://www.researchgate.net/publication/316363904_Women_in_Non-Traditional_Work_Fields

Quanta, (2021) Estudio economico de America Latina y el Caribe 2021: dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID 19. Recuperado en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>

Ramirez, M. (2016) La pobreza de tiempo en Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/57507/1018430111.2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodriguez, Y (2019) Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal. Recuperado en: <https://core.ac.uk/download/pdf/286064376.pdf>

Sánchez de Madariaga, Inés., Marion Roberts (2013) Fair Shared Cities: The Impact of Gender Planning in Europe. Routledge.

Secretaria Distrital de Movilidad (2022) Manual de buenas prácticas para promover la equidad de género en el sector transporte
Secretaria de la Mujer (2023) Guia facilitadora de proceso formativo, habilidades socioemocionales. Documento interno de la entidad.
Seong Lee, A., Michael L. Lahr, Sicheng Wang. (2022) Couple Households and the Commuting Time-Gender Gap. *The Professional Geographer* 74:4, 688-703.

Schifman, L. (2019) Gender wage gap: Causes, impacts and ways to close the gap. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/335244909_Gender_Wage_Gap_Causes_Impacts_and_Ways_to_Close_the_Gap

Supertransporte (2021) Informe macro: aporte del Sector Transporte en la Reactivación Económica. Recuperado el 15 de junio de 2023 en: https://www.supertransporte.gov.co/documentos/2022/Agosto/Comunicaciones_18/INFORME-MACRO-DEPURADO.pdf

Transport Gender Lab. (2019) Inclusión laboral femenina en labores de conducción del sistema de transporte público de Santiago. Recuperado el 16 de junio de 2023 en: https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Inclusi%C3%B3n_laboral_femenina_en_labores_de_conducci%C3%B3n_del_sistema_de_transporte_publico_de_Santiago_es.pdf

Universidad Veracruzana (s.f) Integración del personal a la empresa. Recuperado de: <https://www.uv.mx/personal/alsalas/files/2011/11/induccion.pdf>

Villanueva, M (2015) ¿Por qué a los hombres se les da mejor el networking? Recuperado en: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/por-que-los-hombres-se-les-da-mejor-el-networking/#:~:text=Los%20hombres%20tienden%20en%20mayor.construyendo%20redes%20profesionales%20y%20personales.>

Wanberg, C., Hooft, E., Lui, S. (2020) Can job seekers achieve more through networking? The role of networking intensity, self-efficacy, and proximal benefits. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/337636811_Can_job_seekers_achieve_more_through_networking_The_role_of_networking_intensity_self-efficacy_and_proximal_benefits

Waskiewicz, Cleide Denise; Kanan, Lilia Aparecida; Goetz, Everley Rosane; Masiero, Anelise Viapiana (2019) Motherhood And Work: Career And Family In Perspective. *Business Management Dynamics* . Mar2019, Vol. 8 Issue 9, p12-19. 8p.
World Economic Forum (2023) Global Gender Gap Report. Recuperado en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

World Economic Forum (s.f) What is the gender gap (and why is it getting wider)?. Recuperado en: [https://www.weforum.org/agenda/2017/11/the-gender-gap-actually-got-worse-in-2017/.](https://www.weforum.org/agenda/2017/11/the-gender-gap-actually-got-worse-in-2017/)

Yopo, M (2022) Making it work: How women negotiate labor market participation after the transition to motherhood. *Advances in life course research* (53)



metropolis ●



ISGlobal Instituto de
Salud Global
Barcelona



Unión Europea

Cofinanciado por
la Unión Europea