



BOLETÍN

FAL

ISSN 1564-4243

FACILITACIÓN DEL TRANSPORTE Y EL COMERCIO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

La perspectiva de género en el transporte de América Latina y el Caribe

Introducción

El género si bien cada día gana más espacio en la agenda de los gobiernos y organismos internacionales, es aún un proceso de incipiente evolución en el plano político-institucional y más embrionario aún en su faz práctica, producto de la estructura patriarcal que aún impera en muchos ámbitos de la región.

El concepto de igualdad de género ha ido evolucionando en forma progresiva para pasar de la protección de la mujer trabajadora a la promoción de la equidad e igualdad¹. En esta línea, los países de América Latina y el Caribe en su totalidad han ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del año 1979 (CEDAW por sus siglas en inglés).

Con relación a los principales Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a los derechos de las trabajadoras, las ratificaciones no han sido uniformes: mientras que los Convenios N° 100 (Igualdad de remuneración de 1951) y N° 111 (No discriminación en empleo y ocupación de 1958) han sido aceptados por todos los países de Latinoamérica y el Caribe, otros instrumentos no han corrido igual suerte. Tales son los Convenios N° 103 (Protección a la maternidad de 1952, revisado y ahora N° 183 de 2000) y N° 156 (Trabajadores con responsabilidades familiares de 1981), los cuales han merecido escasa adhesión en la región y en el mundo: solo 28 y 39 países respectivamente.

El presente *boletín FAL*, analiza la situación de la mujer en el sector transporte en los países de América Latina y el Caribe, desde la perspectiva de trabajadora. El documento, parte de un análisis general del escenario laboral, para luego examinar el caso particular del sector transporte y finaliza con una serie de recomendaciones de políticas públicas.

El trabajo forma parte de las actividades que la Unidad implementa en el proyecto: "Estrategias para la sostenibilidad ambiental: cambio climático y energía" financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

La autora del *Boletín* es Ana Brunet, Consultora de la Unidad de Servicios de Infraestructura de CEPAL. Para mayores antecedentes contactar a: trans@cepal.org



Introducción



I. Antecedentes generales sobre la situación de la mujer trabajadora



II. La situación de la mujer en el sector transporte



III. Participación de la mujer en el sector transporte de América Latina y el Caribe



IV. La brecha salarial del sector transporte de América Latina y el Caribe



V. La participación de la mujer en el ámbito sindical del transporte



VI. Acciones para la promoción de la mujer en el transporte



VII. Recomendaciones de políticas en fomento de una mayor y mejor participación de la mujer en el sector transporte de América Latina y el Caribe.



NACIONES UNIDAS

CEPAL



¹ Legislación y jurisprudencia comparada sobre derechos laborales de la mujeres, Centroamérica y República Dominicana, OIT.

I. Antecedentes generales sobre la situación de la mujer trabajadora

Sin salir del marco trazado para este trabajo, es necesario tratar —a modo enunciativo— los tópicos que a continuación se describen con el objetivo de alcanzar una visión holística de la situación de la mujer trabajadora en toda América Latina y el Caribe, rasgos que también se verifican en el sector transporte:

- a) Brecha salarial: persiste en desmedro de la mujer, la cual llega en promedio del 10 al 17% por debajo de la remuneración de un hombre por la misma tarea, con independencia de la edad, nivel de educación, tipo de empleo². Esta diferencia se ensancha en aquellos grupos con menor nivel de instrucción y edad³, acentuándose si se consideran los beneficios adicionales que trascienden al salario⁴. En un estudio realizado por la ITUC (*Internacional Transport Union Confederation*) en febrero de 2008, se analizó la diferencia de remuneración por razones de género en varios países del mundo, resultando la misma una constante. Por ejemplo, en Brasil, esta diferencia se ubica en un 12,9% y en Argentina, en 18,9% mientras que en otros países asciende incluso hasta un 20% y más (Finlandia y España respectivamente).
- b) Desocupación: El porcentual en mujeres adultas de 25 a 65 años trepa al 6,3% contra el 3,7% para los hombres de la misma franja etaria; en jóvenes de 15 a 24 años alcanza 17,6% a 11,4%, respectivamente⁵.
- c) Informalidad y precariedad laboral: Con especial acento en los estratos inferiores⁶, alcanza al 58% frente al 50% en los hombres⁷.
- d) Segregación vertical, la participación de mujeres en órganos de decisión o dirección es sensiblemente inferior a la de los hombres, rasgo que no es privativo de la región⁸.
- e) Segregación horizontal: A pesar de haber ganado en educación, la mayor participación femenina se da en los sectores llamados “femeninos”: servicio doméstico, enseñanza, trabajos administrativos⁹. La presencia femenina en transporte, almacenamiento y comunicaciones, aún en las economías desarrolladas, no supera el 35%, cifra que sólo es superada por los sectores de construcción, minería y actividades extractivas, electricidad, gas y agua. Si bien esta participación se ha incrementado paulatinamente en

los últimos 20 años, se mantiene en tasas de alrededor del 25% en tanto que otras actividades laborales “tradicionales” la superan ampliamente (agricultura, caza y silvicultura, comercio, hotelería y restaurantes, intermediación financiera, otros servicios, educación, salud y trabajo social).

Cuadro 1
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER POR SECTORES
DE LA ECONOMÍA (1995-2005)

	1995	2000	2005
Construcción	9,3	8,9	8,6
Educación	66,6	68,5	70,2
Salud y trabajo social	76,4	77,9	77,7
Otros servicios, sociales y personales	51,5	52,7	54,2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	24,6	25,7	25,9

Fuente: Tendencias mundiales del Empleo de las Mujeres (marzo de 2009), OIT. Porcentaje de mujeres empleadas por sectores. Países incluidos: Australia, Austria, Canadá, Rep. Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Países Bajos, Nueva Zelandia, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia, Suiza y Reino Unido.

- f) La “doble jornada”: Al desempeño del cometido laboral remunerado a la mujer se le suma el cuidado de miembros del hogar y la realización de las tareas domésticas, lo que determina que se desempeñen en empleos de tiempo parcial, cercenando su inserción laboral en un plano de igualdad¹⁰, debido a la imposibilidad de conciliar los tiempos familiares con los laborales, prevaleciendo los primeros por sobre los segundos, determinando una postergación de su vida laboral, social e incluso personal¹¹.

II. La situación de la mujer en el sector transporte

La actividad del transporte se enmarca dentro de aquellas llamadas como “masculinas”, donde la segregación ocupacional es especialmente pronunciada, y tal como sucede en otros sectores, las trabajadoras se concentran en empleos mal pagos y precarios, con frecuencia se trata de subcontratos en servicios de limpieza, catering y telecentros cuya mano de obra carece de condiciones laborales estables (ITF, 2010). El estereotipo¹² de sector

² CEPAL, *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2010*.
³ BID. The gender dividend.
⁴ ILO-Breaking through the glass ceiling: women in management, 2004.
⁵ BID 2010-The gender dividend.
⁶ CEPAL, *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2010*.
⁷ BID 2010. op. cit. 6.
⁸ ILO-Breaking through the glass ceiling: women in management, 2004.
⁹ BID. op. cit. 6 ILO op. cit. 9.

¹⁰ CEPAL (2010) *La hora de la igualdad*.
¹¹ Guía para la incorporación de la perspectiva de género. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España.
¹² Estereotipos: son el conjunto de ideas simples pero muy arraigadas en la conciencia colectiva y que se escapan al control de la razón. Los estereotipos determinan cuales deben ser los comportamientos y las actitudes, correctas e incorrectas, de mujeres y de hombres construyendo su personalidad de una forma unidireccional. Guía para la incorporación de la perspectiva de género. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España.

“masculino”, tal vez fuera acuñado a partir de las pesadas faenas que otrora se cumplían en el sector. Sin embargo, a partir de los avances tecnológicos aplicados al transporte, ya no existen prácticamente barreras para el pleno acceso laboral de las mujeres; valga como ejemplo la transformación introducida en la actividad portuaria.

Otro argumento que también se sostiene a la hora de descalificar a la actividad como potencial mercado para las mujeres es en relación con los horarios de trabajo, lo cual resulta también desajustado cuando pensamos en el trabajo en hospitales¹³ con sus turnos rotativos y paradójicamente con índices de participación femenina mayoritarios, o las maestras rurales que deben surcar grandes distancias y en condiciones cuasi penosas en cumplimiento de su débito laboral.

De todos modos, no se puede obviar que hay legislaciones en la región de carácter paternalista que prohíben a las mujeres el trabajo nocturno o peligrosos, preceptos que han quedado obsoletos y proyectan una imagen de la mujer que no está acorde con los derechos que deben prevalecer¹⁴, en muchos casos en vez de tratar el “riesgo laboral” de las denominadas actividades riesgosas se cercena a las mujeres del mercado de trabajo.

La ausencia de datos estadísticos específicos en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, es un reflejo de políticas públicas que no han abordado la temática en forma proactiva. La falta de indicadores desagregados de la industria del transporte en forma particular y diferenciada de los rubros de almacenamiento y comunicaciones, impide elaborar un diagnóstico real sobre el género en el sector, así como también realizar un seguimiento en materias vinculadas a la incorporación de la mujer a la actividad o respecto a las condiciones en que desarrolla su compromiso laboral (salarios, programas de capacitación, promoción, acoso sexual, en muchos otros), obstaculizando además el monitoreo y evaluación de las políticas de género implementadas.

III. Participación de la mujer en el sector transporte de América Latina y el Caribe

La participación marginal de la mujer en el sector transporte es una tendencia que va paulatinamente revirtiéndose a nivel mundial donde se registra una creciente tasa de ocupación en empleos operativos y en el sector servicios¹⁵, misma tendencia que va siguiendo América Latina y el Caribe, como se detalla a continuación.

En Argentina, el año 2007 de 1.400 capitanes de ultramar que existían, 32 eran mujeres (2,3%). Mientras que en Brasil entre los años 1992 a 2006, el porcentaje de trabajadores de ambos sexos ocupados en el sector Transporte, Almacenamiento y Comunicación creció del 3,8% al 4,6% del total de la masa laboral, creciendo la participación masculina del 5,7% al 7%, en tanto que la femenina pasó del 1% al 1,4 %.

En Colombia al año 2010, de acuerdo a información del Observatorio del Mercado del Trabajo, la población ocupada en Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones era de 1.614.874, cifra que representa el 8,43% del total de la masa laboral. La distinción por género muestra que tan sólo un 19% de mujeres trabajan en este sector.

Misma tendencia se observa en Costa Rica, donde sobre el total de la población ocupada un 6,3% se desempeña en el sector de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, participando los hombres con un 82% frente a un 18% de mujeres (Instituto Nacional de Estadística y Censos, Encuesta nacional de hogares 2010).

En Cuba por su parte, la Oficina Nacional de Estadísticas señala que la participación de los trabajadores en el sector de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones ha crecido un 6,8% en el período 2004-2009, destacándose el aumento de la participación femenina, de las 67,300 trabajadoras registradas el 2004 a las 74,300 registradas el 2008, representando un 24,8%, del total.

A su vez, en El Salvador entre los años 2000/2009, el porcentaje de la población ocupada en el sector de Transporte, Almacenaje y Comunicaciones ha oscilado entre el 4% y 5%. Los datos discriminados por sexo y modo de transporte, así como actividades complementarias (agencias de viaje, manipulación de carga, almacenamiento y depósito, entre otras) y comunicaciones, muestran que la participación se mantiene 81% hombres y un 19% mujeres. El detalle por subsectores es el siguiente:

- a) Transporte terrestre: 13.745 hombres y 913 mujeres.
- b) Transporte acuático: 20 hombres y ninguna mujer.
- c) Transporte aéreo: 450 hombres y 434 mujeres, lo que equivale al 49,09%¹⁶.
- d) Actividades complementarias: 4.118 hombres y 2.082 mujeres.
- e) Comunicaciones: 6.513 hombres y 2.544 mujeres.

En Paraguay en el sector de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, se advierte que los porcentajes de ocupación por sobre el total de la masa laboral se han

¹³ OCDE Gender and transport. Discussion paper 2011-11.

¹⁴ Legislación y op. cit. 2.

¹⁵ ITF. Dejando huellas: Las trabajadoras de los transporte en el siglo XXI, año 2010.

¹⁶ VII Censo económico 2005.

mantenido casi sin variación en los bienios 1997/1998 y 2000/01. En las áreas urbanas, el 8,9% y el 8,5% de los hombres económicamente activos se desempeñan en la actividad del transporte, mientras que solamente el 1,5% y 1,4% eran mujeres. En las zonas rurales, el 2,2% de la población masculina económicamente activa trabaja en el sector de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, en tanto que las mujeres no alcanzan el 0,6% y 0,3% del total de la masa laboral femenina.

En el Caribe, la situación es aún más extrema. Los pocos datos estadísticos que distinguen por género, muestran una participación casi absoluta de los hombres en el sector. Según estadísticas del gobierno de Bahamas, el 100% de los pilotos y oficiales de cubierta son hombres y lo mismo ocurre en el rubro mecánica y reparación de vehículos de motor, así como con los conductores de taxis, utilitarios, autobuses y tranvías. Tan sólo en lo relativo a la conducción de camiones, se registra una presencia femenina de un 2%. En Jamaica entre enero de 2009 y 2011 la masa laboral masculina en el sector de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, es casi cuatro veces mayor que la femenina.

IV. La brecha salarial del sector transporte de América Latina y el Caribe

La *International Transport Union* en febrero de 2008 reveló que en lo que hace específicamente al sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones (TAC), las diferencias salariales entre hombres y mujeres en Argentina y Brasil alcanzan alrededor del 15,2 y 3,9% respectivamente sobre la remuneración promedio.

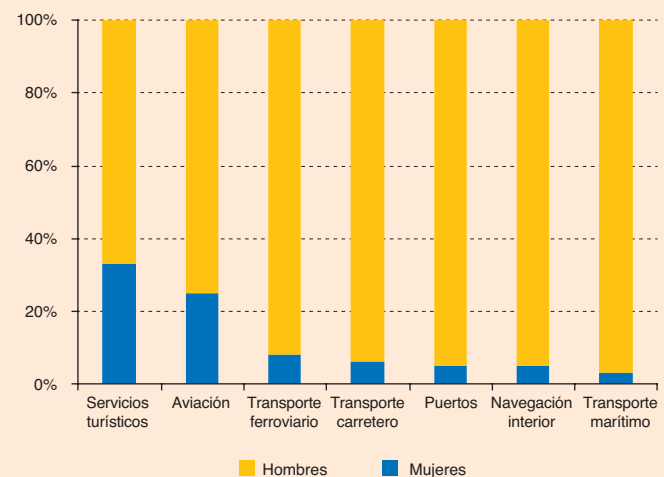
En Chile, si se considera el Ingreso promedio mensual de trabajadores al año 2010, discriminado por sexo se observa que la brecha salarial en el caso de los conductores asalariados es de -0,8% y de -13,7% entre los asalariados por rama de actividad (TAC). Solamente en la ocupación de conductores de transporte por cuenta propia encontramos una brecha salarial a favor de las mujeres de 3,7%.

En Paraguay se verifica una interesante diferencia en lo relativo a las conductoras de medios de transporte: cuando se desempeñan como obreras, su salario es inferior a los hombres que desarrollan igual tarea: 75,3% en el sector público y 69,4% en el privado. Contrariamente, cuando la mujer es conductora de medio de transporte en carácter de empleadora o patrona, sus ingresos mensuales son el 162,4% del que percibiría un hombre en la misma categoría ocupacional (año 1997/1998).

V. La participación de la mujer en el ámbito sindical del transporte

A nivel global la entidad que agrupa a gremios del transporte es la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) y su distribución por género y sector del transporte se muestra en el gráfico 1. Según sus propios datos, se estima que cuenta con la afiliación de la mayoría del personal del transporte sindicalizado en el mundo, a pesar que sólo representa a una pequeña minoría de los hombres y mujeres que se ganan la vida trabajando en los transportes, probablemente de menos del 5% y no más del 10%¹⁷. En su estructura interna cuenta con un Departamento de la Mujer, el cual viene promoviendo distintas iniciativas que abordan la problemática que enfrentan las mujeres a la hora de su incorporación al sector como también las que se suceden a lo largo de la relación laboral.

Gráfico 1
MUJERES AFILIADAS A LA ITF POR SEGMENTO DEL TRANSPORTE, 1998



Fuente: ITF, Encuesta sobre igualdad en el Transporte, 1998.

Mérito de su intervención proactiva es el hecho que sindicatos afiliados cuenten hoy dentro de su organización con un área dedicada a tratar las cuestiones de género. En Argentina los sindicatos del transporte han ampliado su cuota de mujeres llegando al 40% de la base¹⁸, donde incluso un gremio marítimo reconoció que la incorporación de las mujeres a la actividad se debió a las campañas de concientización que llevó adelante la ITF¹⁹. Pese a ello, es una realidad que las mujeres tienden a afiliarse

¹⁷ ITF op. cit. 19.

¹⁸ ITF op. cit. 19.

¹⁹ Encuesta propia año 2007.

a los sindicatos en menor número que los hombres. Una encuesta de la OIT/CIOSL reveló que la razón más común de que las mujeres no se afilien a un sindicato es que no visualizan el beneficio potencial de estas asociaciones y que sus responsabilidades familiares no les dejan tiempo para la participación gremial. Conseguir que las mujeres participen en el proceso de negociación colectiva y persuadir a los hombres negociadores para que incluya los problemas que afectan a las mujeres en la agenda de negociación, siguen siendo obstáculos importantes contra los que chocan mujeres sindicalistas del mundo entero²⁰. Otras investigaciones han puesto de manifiesto que son los propios trabajadores varones y miembros de los sindicatos quienes oponen resistencia a la incorporación de mujeres en el sector²¹.

El Departamento de la Mujer realizó en 1998 una encuesta sobre la igualdad en el sector transporte, el cual se centró en diversos ámbitos: en materia de condiciones de trabajo, formuló preguntas sobre derechos familiares, empleo y pensiones, contratación, apariencia, uniformes e imagen. También contenía preguntas acerca de medidas sobre igualdad de oportunidades, acoso sexual y procedimientos ante clientes abusivos y violentos. Finalmente se pidió a las encuestadas que valoren a sus empresas en función de su justicia y compromiso con la igualdad, la salud y la seguridad. Como respuesta al cuestionario se obtuvieron 825 respuestas distribuidas de la siguiente forma: Asia Pacífico 12%, América Latina y el Caribe 7%, América del Norte 3%, Europa 75% y África 3%.

La misma reveló que:

- Existe un nivel de discriminación inaceptable en la fase de contratación al empleo.
- Una elevada proporción no puede ejercer plenamente el derecho a la maternidad.
- Muchas mujeres casadas o con hijos sufren discriminación.
- Además de las diferencias salariales, las mujeres tienen menos oportunidades de empleo que los hombres.
- Muchas empresas no aplican el principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor.
- Mayor proliferación de trabajos eventuales, contratos temporales y a tiempo parcial.
- Una gran mayoría de las mujeres no tiene el mismo acceso a la promoción profesional que los hombres.
- La gran mayoría del personal no sabe si en sus empresas existen o no políticas sobre igualdad de oportunidades o contra el acoso.

²⁰ ITF, op. cit. 19.

²¹ ITF Boletín 2010.

La ITF consideró como preocupante la situación de la mujer en el sector, si se tiene en cuenta que gran parte de las respuestas procedían de países donde la legislación en la materia es más rigurosa²², situación que los animó a iniciar campañas más activas en fomento de la mujer y están próximos a publicar la actualización del estudio del año 1998, con lo cual se tendrá una radiografía del sector más actualizada y se podrá observar los avances realizados en esta última década.

VI. Acciones para la promoción de la mujer en el transporte

Sin ánimo de agotar el universo de acciones, sino tan sólo para ofrecer algunos ejemplos de medidas que se pueden adoptar para asegurar un efectivo acceso y permanencia de la mujer en el mercado laboral vinculado al transporte, se puede señalar:

- La Organización Marítima Internacional (OMI) cuenta con un “Programa de Integración de la Mujer en el Sector Marítimo” IWMS. (www.imo.org). WISTA (Women’s International Shipping & Trade Association) es una organización que está presente en 29 países y con más de 1.300 miembros. (www.wista.net).
- La Comisión Interamericana de Puertos de la OEA (CIP/OEA) cuenta con un “Subcomité sobre la participación de la mujer en los asuntos portuarios del hemisferio” (www.oas.org/cip). La Confederación Marítima de Chile, (COMACH), afiliada a la ITF, creó la Red de Mujeres de los Sectores Marítimos y Portuarios de Chile en conjunto con sus organizaciones afiliadas.
- Proyecto “Mujeres al volante del transporte público” promovido por el Municipio de Asunción, República del Paraguay, aborda la capacitación de mujeres en la conducción de transportes públicos, destinado a mujeres mayores de edad, de escasos recursos económicos y en situación de desempleo. Un proyecto similar, implementa el Municipio de Vicente López, en la Provincia de Buenos Aires, República Argentina, mediante su Programa “Transporte Bicentenario” el cual busca fomentar la participación exclusiva de mujeres en la conducción de autobuses.
- La Municipalidad de San Salvador de Jujuy (República Argentina) y una empresa privada de transporte implementaron un programa que tendrá a cargo la capacitación de mujeres, el que concluirá con la selección de diez mujeres para la conducción de autobuses de larga distancia. Iniciativa similar se observa en Reynosa, Tamaulipas (México), quienes implementaron un programa de acceso de mujeres como conductoras de

²² ITF, op. cit. 19.



transporte público impulsado por el Instituto Municipal de la Mujer. Mientras que en Xalapa, estado de Veracruz (México) 300 mujeres pertenecientes al Sindicato Independiente de Mujeres Transportistas de Veracruz recibieron créditos para la compra de taxis.

- Con el objetivo de contribuir a una mejor representación e integración de las mujeres en el sector del transporte público urbano, la UITP (Patronal del transporte público urbano) y la ETF (Federación del transporte europeo) están implementando el proyecto WISE. Por su parte, en Francia la organización *Femmes en mouvement* en colaboración con la Secretaría de los derechos de la mujer, produjeron un video titulado, “Transporte público, un trabajo para mujeres” el cual fue utilizado por el Ministerio Nacional de Educación y el de Trabajo para concientizar a las mujeres jóvenes sobre la oferta de trabajo del sector transporte²³. Similar a lo realizado en Mali, con el proyecto “Taxis urbanos” desarrollado por la Agencia Nacional de Empleo y el Banco Regional para la Solidaridad (BRS), para fomentar la participación de mujeres en el transporte urbano (OCDE, Gender and transport, Discussion paper 2011-11) mientras que Volvo Trucks de Suecia organizó un evento para mujeres con el objetivo mostrar las posibilidades de manejo de camiones. Se trata de una estrategia para atraer mujeres al sector en razón de la falta de conductores de camiones.

VII. Recomendaciones de políticas en fomento de una mayor y mejor participación de la mujer en el sector transporte de América Latina y el Caribe

Como se ha señalado a lo largo del presente, existen diversos instrumentos legales tendientes a procurar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, sin embargo la realidad evidencia otro estado de situación. De allí que el desafío se centra en pasar de la igualdad formal al de su efectivo reconocimiento, donde los Estados deben promover e implementar conductas activas para el logro de una efectiva tutela de las mujeres, en virtud del número significativo de mano de obra que involucra a todos los estamentos sociales y educativos.

En esta línea, tal como se ha reseñado anteriormente, los gobiernos han impulsado diferentes acciones para facilitar el acceso laboral de las mujeres en el sector transporte. Muchas de ellas están dirigidas a grupos de mujeres de escasa capacitación formal, favoreciendo de esta manera aquellas que sufren las mayores postergaciones e inequidades.

Sumado al papel del Estado está el de los sindicatos, asociaciones de mujeres, ONG, los ámbitos académicos; actores a quienes les concierne la construcción de un marco de trabajo integrado entre varones y mujeres, donde la concertación, el consenso y el reconocimiento mutuo de las diferencias que marcan sus posiciones no debe suscitar la prevalencia de unos sobre otros, por el contrario la incorporación en el ámbito público de la “impronta de género” redundará en beneficio de una sociedad más justa, equitativa y democrática.

En otro orden, llama la atención que en muchos encuentros de mujeres donde se aborda la situación de la mujer en el sector transporte —eventos que por cierto no abundan— es muy reducida la participación masculina. Induce a pensar que varones y mujeres transitan en caminos paralelos que no convergen. La mentada concertación, consenso y construcción de espacios para la mujer, no son oídos por quienes a esta altura de la historia prioritariamente tienen en sus manos la toma de decisiones (los hombres).

Hecha esta digresión, y volviendo al tópico bajo tratamiento en este punto, a continuación se insinúan una serie de políticas públicas y público-privadas que favorecerían la inserción de la mujer en el sector de los transporte así como también beneficiarían un desarrollo de relaciones laborales más equitativas:

- Instar a los gobiernos a que incorporen el tratamiento de la cuestión de género en el sector transporte, ya sea en la instancia gubernamental específica vinculada al transporte (Ministerios o Secretarías de Transporte) o en aquellas ligadas particularmente a las cuestiones de género (Consejo de Mujeres).
- Colección de datos estadísticos en el sector, desagregada por modos y sexo.
- Consulta a las Asociaciones de Mujeres en la decisión, implementación y seguimiento de políticas públicas aplicables al sector, por ser las conocedoras de la situación de la mujer y beneficiarias de las medidas²⁴.
- Promoción de programas de capacitación no formal para la conducción de vehículos en el ámbito de los servicios públicos (autobuses, taxis, subterráneos, entre otros).

²³ OCDE, op. cit. 14.

²⁴ Guía, op. cit. 12.

- La fijación de cupos para el acceso de mujeres en todos los niveles del sector transporte relacionados con los servicios públicos, sería una herramienta a ser analizada. El establecimiento de cuotas o cupos es una discusión no cerrada y por muchos sectores resistida; quienes se oponen consideran que es discriminatorio, intervencionista y antidemocrático, desde la otra posición se sostiene que sin las cuotas o cupos la participación de la mujer en cargos políticos no hubiese alcanzado los niveles actuales²⁵.
- Campañas de difusión de las posibilidades que ofrece el sector transporte, cuyo contenido debería comprender no solo lo que tenga neto corte laboral sino también claros mensajes que coadyuven a transformar el estereotipo que se trata de una “actividad masculina”.
- Instar a los sindicatos vinculados al sector que establezcan dentro de sus estructuras un área especial de mujeres (departamento, comité u otro).
- Incorporación en las páginas web de los organismos especializados en temas de género de un link que vincule con el sector transporte, informando sobre las oportunidades laborales, la situación favorable para su desempeño, las experiencias de las mujeres en el sector, en suma toda referencia que despierte el interés de la mujer en trabajar en esta rama de la actividad económica.
- Creación y fortalecimiento de redes de mujeres: a fin que se compartan experiencias, información, la cual podría ser promovida desde algún organismo específico de mujeres con presencia regional.
- Implementación de programas que coadyuven a las mujeres a conciliar los mandatos y representaciones legados de patrones sociales y culturales, con el papel que deben jugar en el mundo público laboral actual.

- Promover la implementación de sistemas de gestión de igualdad de género para las empresas del sector: los mismos han sido adoptados en diversos países: Costa Rica: Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género (SIGEG) en 2002; México: Modelo de Equidad de Género (MEG) en 2003; Brasil: Sello Pro Equidad de Género, en 2005; Chile: Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, “Sello Iguala”; Argentina: Modelo de Equidad de Género para la Argentina (MEGA, 2009) y Uruguay con el Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género. Los cuales se tratan de instrumentos innovadores de política pública que tienen como objetivo principal cerrar las brechas de género en el ámbito laboral, al transformar las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos en procesos más justos y equitativos.

Como comentario final, no se puede dejar de mencionar que si bien es necesario desarrollar efectivas políticas públicas para la implementación de aquellos instrumentos que permitan una mayor flexibilidad laboral, gozar de licencias especiales, efectiva igualdad de oportunidades de acceso y promoción, medidas para que el cuidado y tareas familiares no recaigan sólo en la mujer, etc., no menos cierto también es que se debe considerar y trabajar aspectos subjetivos de las mujeres, que conspiran de manera inconsciente contra la tan reclamada igualdad; se trata de los mandatos, estereotipos, roles.

Cuando se analiza que muchas mujeres están preparadas y desarrollan con destreza y eficiencia su cometido laboral, más esto se desvanece cuando deben encarar situaciones específicas relacionadas con el dinero²⁶. El fijar honorarios profesionales, el pedido de aumento salarial, el reclamo de mejores condiciones laborales son un ejemplo de ello, estos comportamientos son el resultado de un conflicto que se desarrolla a nivel inconsciente entre el modelo, los estereotipos, mandatos y las implicancias que tiene todo lo que se relaciona con el dinero²⁷.

²⁵ Guía. op. cit. 12.

²⁶ Coria Clara E., “El sexo oculto del dinero”, Ed. Paidós.

²⁷ Coria, op. cit. 34.