



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

 **mujeres**
transportando el mundo

Dra. Tessa Wright

EL IMPACTO DEL FUTURO DEL TRABAJO PARA LAS MUJERES EN EL TRANSPORTE PÚBLICO





ACERCA DE LA AUTORA

La Dra. Tessa Wright es profesora de Gestión de Recursos Humanos en el Centro de Investigación sobre Igualdad y Diversidad de la Facultad de Empresa y Administración de la universidad Queen Mary University, en Londres. Wright ha investigado y escrito ampliamente sobre la igualdad en el trabajo, centrándose en cuestiones de género, sexualidad e interseccionalidad en los sectores y ocupaciones dominados por hombres, como los servicios de bomberos, la construcción y el transporte. Está interesada en iniciativas encaminadas a superar las desigualdades entre los hombres y las mujeres en el trabajo, en concreto la acción sindical y el uso de la contratación pública. Es autora de *Gender and sexuality in male-dominated occupations: women workers in construction and transport* (Género y sexualidad en ocupaciones dominadas por hombres: mujeres trabajadoras en la construcción y el transporte) (2016), publicado por Palgrave Macmillan, y coeditora, junto a Hazel Conley, de *Gower Handbook of Discrimination at Work* (Manual Gower de discriminación laboral) (2011).

Septiembre de 2018



AGRADECIMIENTOS

Este informe fue encargado por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). La autora recibió la valiosa ayuda y comentarios de Claire Clarke, Responsable Adjunta de las Mujeres Trabajadoras del Transporte y de Igualdad de Género de la ITF, y Jodi Evans, Responsable de las Mujeres Trabajadoras del Transporte y de Igualdad de Género de la ITF, con la colaboración de Víctor Figueroa Clark, Investigador Estratégico de la ITF. La investigación en las cinco ciudades la llevaron a cabo los siguientes investigadores: Khemphatsorn Thanapatthamanan (Bangkok); Daniela Gómez y Marina Moscoso, Despacio (Bogotá); Rob Rees y Sandra Van Niekerk, Naledi (Ciudad del Cabo); Patricia Robles Muñiz (Ciudad de México); y Anne Kamau, Universidad de Nairobi (Nairobi).

La investigación contó, además, con la asistencia de varias de las sindicalistas participantes en un taller de investigación celebrado en Bogotá, de los sindicatos SNTT y SintraRecaudo (Colombia); MWU, PUTON, TAWU y RAWU (Kenia); ATM (México) y SRUT y SEETU (Tailandia) y representantes regionales de la ITF de África, Anna Karume; Asia, Su-angcana Tungworachet; y América Latina, Andréa Privatti.

La investigación no habría sido posible sin la participación voluntaria en las entrevistas de mujeres trabajadoras y representantes de sindicatos, empresas y organizaciones sociales de cada una de las cinco ciudades mencionadas, por lo que les damos las gracias a todas ellas.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	4
RESUMEN EJECUTIVO	8
1. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Estructura del informe	18
2. ANTECEDENTES: EL FUTURO DEL TRABAJO EN EL TRANSPORTE PÚBLICO, GÉNERO Y CAMBIO TECNOLÓGICO	20
2.1 El futuro del trabajo y la tecnología	22
2.2 Las mujeres en la fuerza laboral del transporte público	26
2.3 El empleo en las plataformas digitales	28
2.4 El papel de los sindicatos	30
3. METODOLOGÍA	32
3.1 Método de la investigación	33
3.2 Las ciudades seleccionadas	35
4. LA SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN EL EMPLEO EN EL TRANSPORTE PÚBLICO	40
5. CONDICIONES LABORALES Y CULTURA DE GÉNERO	52
5.1 Estereotipos de género	54
5.2 Condiciones de empleo	56
5.3 Horarios de trabajo y permiso parental	58
5.4 Seguridad	59
5.5 Acoso sexual	62
5.6 Instalaciones	64
6. LA INTRODUCCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	66
6.1 Venta de pasajes	68
6.2 Conducción	72
6.3 Formación	74
7. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS EN EL TRANSPORTE URBANO	80
7.1 Extensión de los empleos como conductor de plataformas	82
7.2 Oportunidades y obstáculos para las conductoras de plataformas	86
8. ESTRATEGIAS SINDICALES DIRIGIDAS A LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN EL TRANSPORTE PÚBLICO	92
8.1 Participación de las mujeres en los sindicatos del transporte	94
8.2 Lucha contra la violencia y el acoso sexual	98
8.3 Campañas sindicales sobre el futuro del transporte público	100
8.4 Sindicalización de los trabajadores de plataformas	104
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	108
Recomendaciones	114

ABREVIATURAS

ASTM	Asociación Sindical de Trabajadores del Metro (México)
ATM	Alianza de Tranviarios de México
COSATU	Congress of South African Trade Unions (Confederación de Sindicatos de Sudáfrica)
FES	Friedrich-Ebert-Stiftung (Fundación Friedrich Ebert)
ITF	International Transport Workers' Federation (Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte)
MWU	Matatu Workers' Union (Sindicato de Trabajadores de <i>Matatus</i> , Kenia)
NUMSA	National Union of Metalworkers of South Africa (Sindicato Nacional de Trabajadores del Metal de Sudáfrica)
NUPSAW	National Union of Public Service & Allied Workers (Sindicato Nacional de Trabajadores de Servicios Públicos y Afines, Sudáfrica)
PUTON	Public Transport Operators' Union (Sindicato de Operadores del Transporte Público, Kenia)
RAWU	Railway and Allied Workers' Union (Sindicato de Trabajadores Ferroviarios y Afines, Kenia)
SATAWU	South African Transport and Allied Workers' Union (Sindicato de Trabajadores del Transporte y Afines de Sudáfrica)
SDITSTC	Sindicato Democrático Independiente de Trabajadores del STC (México)
SEETU	State Enterprise Electrified Train Workers' Union (Sindicato de Trabajadores de Empresas Estatales de Trenes Eléctricos, Tailandia)
SINTRARECAUDO	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Recaudo Bogotá S.A.S. (Colombia)
SNTSTC	Sindicato Nacional de Trabajadores del STC (México)
SNTT	Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama, Servicios de la Industria del Transporte y Logística de Colombia
SRUT	State Railway Workers' Union of Thailand (Sindicato de Trabajadores Ferroviarios del Estado de Tailandia)
TAWU	Transport and Allied Workers' Union (Sindicato de Trabajadores del Transporte y Afines, Kenia)
TOWU	Transport and Omnibus Workers' Union (Sindicato de Trabajadores del Transporte y de Ómnibus, Sudáfrica)



#OurPublicTransport

La ITF lanzó su programa "Nuestro Transporte Público" en 2016, para hacer campaña a favor de sistemas de transporte público que satisfagan las necesidades de la mayoría de la población, los trabajadores y el medio ambiente. El objetivo global del programa consiste en coordinar actividades, acciones y proyectos que refuercen el poder y las capacidades de los sindicatos, para conseguir un modelo alternativo de transporte público basado en la propiedad pública, la inversión pública, los empleos verdes y los derechos laborales y de organización de los trabajadores y las trabajadoras del transporte, dentro de sindicatos fuertes.

El Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF decidió hacer de esta campaña uno de los pilares del programa de la ITF para las mujeres. Todos los elementos del programa incorporan las cuestiones de género, además de la participación y el liderazgo de las mujeres.

www.ourpublictransport.org





RESUMEN EJECUTIVO



ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los trabajadores y las trabajadoras del transporte público, muy afectados ya por las políticas neoliberales que amenazan las condiciones de empleo, se enfrentan a profundos cambios debido a la introducción de nuevas tecnologías, que podrían transformar aún más la forma en que se realiza, se supervisa y se organiza el trabajo en la actualidad. El presente informe ha sido encargado por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) para asegurar que los debates acerca del futuro del trabajo en el transporte público tienen en cuenta las necesidades y las preocupaciones de las mujeres que trabajan en el transporte público. Con demasiada frecuencia se considera a las mujeres como usuarias del transporte público, pero se presta poca atención a los problemas que enfrentan las numerosas mujeres que ocupan posiciones varias dentro la mano de obra del transporte público a escala mundial.

La segregación de género en la fuerza laboral del transporte público se traduce en una concentración de las mujeres en funciones administrativas y de servicio al cliente, menos remuneradas, y solo un pequeño

número de ellas ocupa puestos de mando, mejor pagados. Las funciones realizadas por mujeres pueden ser especialmente vulnerables a la automatización. Sin embargo, las nuevas formas de trabajo derivadas del cambio tecnológico también generan oportunidades, pero es esencial que las mujeres tengan acceso a la formación y adquieran las aptitudes necesarias para beneficiarse de dichas oportunidades de empleo.

La expansión de las infraestructuras del transporte público en los países en desarrollo puede ofrecer oportunidades de empleo a las mujeres y a los hombres, en concreto la posibilidad de pasar de un empleo precario o informal a un empleo formal. Sin embargo, los sindicatos no participan lo suficiente en las consultas que preceden a la introducción del desarrollo del transporte público y, además, algunos de los sistemas de transporte más utilizados, como el Bus de Tránsito Rápido (BRT, por su sigla en inglés), están ligados a los modelos empresariales de las asociaciones público-privadas, que pueden no favorecer los derechos y las condiciones laborales decentes. Por todo ello, la presente investigación se centra en cinco ciudades que están introduciendo un nuevo sistema de transporte público o están ampliando un modo de transporte existente, algo que

tiene implicaciones significativas para el empleo de las mujeres. Las cinco ciudades son:

- Bangkok, Tailandia (ampliación de las redes de Skytrain y de metro);
- Bogotá, Colombia (BRT introducido en 2000);
- Ciudad del Cabo, Sudáfrica (BRT introducido en 2010);
- Ciudad de México, México (proyecto de corredor de buses eléctricos); y
- Nairobi, Kenia (primera fase de apertura del BRT en 2018).

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de campo lo llevaron a cabo, en cada una de las cinco ciudades, investigadores encargados por la ITF, en estrecha colaboración con el Departamento de las Mujeres de la ITF y la autora del informe, con el apoyo adicional de personal regional de la ITF. Para la recopilación de datos primarios utilizamos como método una revisión de pruebas documentales y 164 entrevistas cara a cara y por teléfono con trabajadoras del transporte público, representantes sindicales, empleadores de transporte, organizaciones comunitarias y no gubernamentales, responsables políticos y políticos locales.

El proceso de investigación incluyó un taller participativo en Bogotá, organizado por la ITF y la FES, en el que participaron todos los investigadores y las investigadoras, además de representantes sindicales de las ciudades cubiertas por el informe, así como personal de la sede central y las oficinas regionales de la ITF. Durante dicho taller se mantuvo un valioso debate sobre los resultados de la investigación inicial en las cinco ciudades, en el que intervinieron los y las

representantes sindicales, que abordaron los resultados y sus experiencias en materia de organización y de realización de campañas dirigidas a las mujeres que trabajan en el transporte público. Luego del taller, los y las investigadoras de cada ciudad elaboraron un informe resumiendo los resultados de su análisis documental y de su trabajo de campo.

EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL TRANSPORTE PÚBLICO

La investigación confirmó que las mujeres siguen padeciendo las consecuencias de la segregación de género en el sector del transporte público, que las concentra en los puestos peor pagados y, en algunos casos, más precarios o informales. Pero se han constatado algunos cambios: un número creciente de mujeres ingresaron en la fuerza laboral del transporte público en Ciudad de México y en Sudáfrica. Además, las mujeres están teniendo más oportunidades de ocupar ámbitos típicamente dominados por hombres, como la conducción, dentro de los nuevos sistemas de transporte, como el BRT, y los sistemas de metro en expansión. Las mujeres también se sienten atraídas por la flexibilidad que puede ofrecerles la conducción para plataformas de servicios de taxi, aunque existen problemas de igualdad de acceso y de trabajo decente, en concreto con su condición laboral.

Sin embargo, los estereotipos de género persisten, y se manifiestan en actitudes peyorativas sobre la capacidad de las mujeres para conducir o su idoneidad para trabajar en el transporte público y, en la práctica, en el distinto estatus y condiciones que tienen los empleos que desempeñan las mujeres y los hombres. Por otra parte, algunos consideran que las mujeres son choferes menos imprudentes y más seguras que los hombres, así como más propensas a ser educadas con los pasajeros. Tener más mujeres choferes también

se considera una solución para la seguridad de las pasajeras. Por ejemplo, en Ciudad de México, las rutas de bus de Atenea ofrecen un servicio para pasajeras, operado por mujeres, mientras que Laudrive es una plataforma de servicio de taxis para mujeres pasajeras, operado por mujeres taxistas.

Trabajadoras del transporte de todas las ciudades incluidas en la investigación han sido víctimas de violencia y acoso sexual por parte de sus colegas masculinos o de los pasajeros. Según las trabajadoras, los empleadores y las autoridades no tomaron medidas suficientes para responder a la violencia de los pasajeros. El acoso sexual también es frecuente entre las pasajeras, y se adoptaron medidas para combatirlo a nivel local en Bogotá y Ciudad de México, así como por parte de los sindicatos, en colaboración con organizaciones de la sociedad civil, en Ciudad del Cabo y Nairobi.

Los horarios y los turnos de trabajo contribuyen a que las mujeres teman por su seguridad y limiten su participación en determinados trabajos o en ciertos horarios —como, por ejemplo, manejar buses o taxis de plataformas en turnos de noche—, lo que les impide disfrutar de las horas más rentables. Las mujeres que ocupan puestos en servicios de atención al cliente y ventas también trabajaban en turnos a primera y última hora, pero tienen menos posibilidades que los conductores de que el empleador les proporcione un transporte seguro hacia y desde el trabajo.

El acceso a los servicios de aseo y a disfrutar de un tiempo de descanso suficiente siguen siendo problemas persistentes para el personal del transporte público, algo que causa especiales dificultades a las mujeres. Varias entrevistadas que desempeñan funciones de conducción o trabajan en estaciones reportaron falta de baños, que en algunos casos las obliga a usar el mismo baño que los pasajeros,

e indicaron que a menudo carecen de tiempo de descanso suficiente para usar los servicios. En algunos casos, se cree que la falta de servicios de aseo contribuyó a problemas médicos, como la cistitis.

LA INTRODUCCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

Algunas innovaciones tecnológicas, como las máquinas automáticas expendedoras de boletos, han provocado la destrucción de numerosos puestos de trabajo, principalmente entre los trabajadores y trabajadoras informales. Sin embargo, cuando el personal afectado por la automatización estaba sindicalizado, se firmaron acuerdos de redistribución interna, que permitieron a las vendedoras de boletos, por ejemplo, ser transferidas a puestos de oficina o a otros empleos, como facilitadoras del uso de las máquinas expendedoras de boletos, lo que en algunos casos se tradujo en mejores condiciones laborales.

Es probable que en todas las ciudades se automatice aún más la venta y la recogida de boletos, a pesar de que los avances en su implantación se han visto limitados por dificultades tecnológicas, empresariales y políticas. Las entrevistas con las mujeres que trabajan en la venta de boletos y en servicios de atención al cliente destacan que los pasajeros prefieren la interacción humana a los servicios expedidos por máquinas, que suelen ser más lentos o funcionar mal. De hecho, las máquinas ineficientes que conducen a la frustración de los pasajeros podrían contribuir a la violencia contra el personal.

Es fundamental que las mujeres tengan la oportunidad de formarse para garantizar su acceso a los nuevos empleos que se crean cuando se introducen o mejoran las infraestructuras del transporte; en concreto, ofrecerles la formación adecuada para obtener

licencias de conducir o para manejar los nuevos sistemas tecnológicos. En algunos casos, como el BRT de Ciudad del Cabo, se utilizaron programas de prácticas o programas pedagógicos patrocinados, para preparar a las mujeres para obtener licencias de conducir y aumentar así el número de mujeres choferes de autobús.

Si bien la introducción de los sistemas BRT podría beneficiar a las trabajadoras, el modelo de financiación con el que operan se apoya en las asociaciones público-privadas, introduce la competencia entre las compañías operadoras de vehículos e impone la separación entre el control/regulación de las autoridades locales y la explotación de los servicios. Esto suele resultar en un escaso monitoreo de las condiciones laborales del personal en cada una de las compañías operadoras y, en algunos casos, en unas condiciones laborales de los choferes peores que las que tenían con los acuerdos sindicales previos. Por lo tanto, las mujeres podrían estar incorporándose a nuevos empleos de conducción, pero en peores condiciones que antes.

EL TRABAJO EN PLATAFORMAS EN EL TRANSPORTE URBANO

Las empresas de vehículo de transporte con conductor (VTC) se están expandiendo en la mayoría de las ciudades analizadas en este estudio, aunque Uber se retiró de Tailandia en 2018, luego de que el Gobierno declarara que los taxis de plataforma no están debidamente registrados en Tailandia. La situación legal de los VTC es inconsistente en Bogotá, ya que la plataforma existe legalmente pero los taxistas que la utilizan operan fuera del régimen normativo. Esto supone una barrera para las mujeres conductoras, que no pueden presentar quejas legales ni pedir ayuda a la policía en caso de peligro por parte de los pasajeros. El hecho de que estos servicios no estén regulados

dificulta también a los sindicatos la organización de los conductores de plataformas.

La investigación apoya las afirmaciones de que el trabajo como taxistas de plataformas puede ofrecer a las mujeres oportunidades de empleo flexibles, que les permitan conciliar la vida laboral con otros compromisos, como las responsabilidades familiares o los estudios. Sin embargo, estos beneficios pueden estar más disponibles a las mujeres que no dependen de este trabajo como única fuente de ingresos familiar, o para aquellas que tienen vehículo propio. Por lo tanto, para las mujeres más pobres, que tienen que pagar a otros por un vehículo o que necesitan trabajar muchas horas para obtener ingresos suficientes —especialmente en ciudades donde hay mucha competencia entre empresas de múltiples plataformas y una presión a la baja sobre los ingresos—, el potencial para que las exploten las empresas es grande.

Los riesgos de violencia y acoso sexual pueden disuadir a las mujeres conductoras. Como resultado de ello, las mujeres tienden a evitar trabajar en ciertas funciones y durante la noche, perdiendo así algunos de los trabajos más rentables. La tecnología puede utilizarse para alertar a las mujeres taxistas sobre clientes peligrosos o, en algunos casos, para pedir ayuda a otros conductores, y es posible que se pueda hacer más para desarrollar aplicaciones o sistemas coherentes y ampliamente accesibles que consigan que los taxistas confíen en que recibirán asistencia inmediata en caso de peligro.

ESTRATEGIAS SINDICALES DIRIGIDAS A LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN EL TRANSPORTE PÚBLICO

Cuando hay mujeres ocupando puestos de liderazgo y el sindicato adopta medidas visibles en materia

de género, más y más mujeres que trabajan en el transporte público se organizan en el seno de sus sindicatos para defender los puestos de trabajo y mejorar las condiciones laborales. Por ejemplo, SintraRecaudo, en Bogotá, logró organizar al personal de venta de boletos en el sistema BRT, gracias a que abordaron sus reivindicaciones relativas a las condiciones laborales, la seguridad y la destrucción de empleos. Los trabajadores informales de *matatus* y de VTC se afiliaron a PUTON, en Nairobi. Las mujeres desempeñaron un papel destacado a la hora de resistirse a los intentos de desactivación por parte de Uber tras asistir a una asamblea sindical, y estuvieron al frente de la labor de organización de los trabajadores de plataformas en PUTON y de la negociación con el Gobierno y otras partes interesadas para abordar cuestiones como el control de precios, las condiciones laborales y la seguridad.

Las mujeres sindicalistas colaboraron también con éxito con activistas y pasajeros; por ejemplo, en la campaña lanzada por el sindicato ATM en Ciudad de México para salvar los trolebuses, destacando su popularidad entre los usuarios. Además, los sindicatos establecieron lazos con ONG en campañas acerca del acoso sexual, en Ciudad del Cabo y en Nairobi. Todo ello revela el potencial adicional de las alianzas con organizaciones sociales y de pasajeros para fortalecer las campañas sindicales sobre cuestiones que afectan a las trabajadoras del transporte público y a los pasajeros, en beneficio de ambos grupos.

Los sindicatos se enfrentan a importantes retos a la hora de organizar a los trabajadores y las trabajadoras de las plataformas digitales, debido a la naturaleza individualizada y precaria de su empleo. Sin embargo, el informe muestra ejemplos de organización exitosa, en Ciudad del Cabo y en Nairobi, donde los trabajadores y las trabajadoras de plataformas digitales se unieron o colaboraron estrechamente

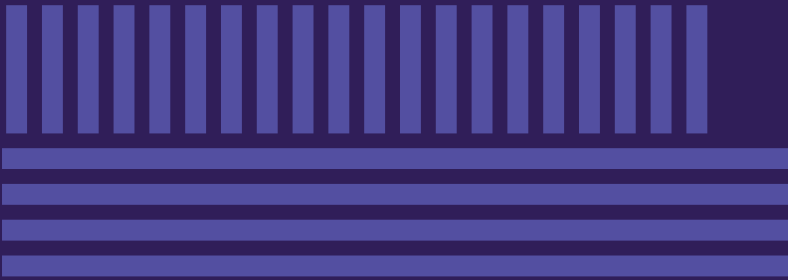
con los sindicatos del transporte público existentes. Por ejemplo, los conductores de Ciudad del Cabo han formado su propia asociación, el Gremio de Conductores de Uber (Uber Drivers Guild). SATAWU apoyó a estos conductores cuando llevaron a juicio su estatus legal como autónomos. El caso se perdió debido a un tecnicismo, pero ofrece un ejemplo significativo de organización colectiva en este sector. Es probable que en otras ciudades los trabajadores de las plataformas lleven a juicio la base legal por la que les consideran autónomos, con el apoyo de los sindicatos.

En algunos casos, los sindicatos siguen sin hacer lo suficiente para atraer o defender a las trabajadoras del transporte público, y algunas de las personas entrevistadas creen que los sindicatos no se toman en serio el acoso sexual cuando se les reporta, lo que disuade a las mujeres de afiliarse. Las estrategias sindicales para hacer frente al acoso sexual y a la violencia contra las trabajadoras necesitan desarrollarse más, difundirse ampliamente y aplicarse de manera equitativa, para confortar a las trabajadoras del transporte. El estudio muestra algunos ejemplos a pequeña escala de formación y sensibilización sindical sobre cuestiones de acoso y discriminación de género.

Varias dirigentes y activistas sindicales participaron en esta investigación y destacaron que, cuando las mujeres ocupan puestos de liderazgo en el sindicato, los problemas que afectan a las trabajadoras del transporte pasan a primer plano y son abordados más eficazmente por el sindicato. La visibilidad de las mujeres líderes también contribuye a la contratación de trabajadoras del transporte público, como muestra el ejemplo de SintraRecaudo en Bogotá.



1. INTRODUCCIÓN





Los sindicatos se enfrentan a enormes cambios en los centros de trabajo debido al rápido desarrollo de tecnologías capaces de eliminar o transformar la forma en que el trabajo se realiza en la actualidad. Los empleos en el transporte público son particularmente vulnerables a la automatización y la digitalización —por ejemplo, la venta automática de billetes, los sistemas de vehículos sin conductor y el auge de las plataformas digitales que afectan hoy al sector del taxi—. Sin embargo, la tecnología en sí misma no es neutra, y las formas concretas que adopta están determinadas por decisiones políticas y por principios políticos. La introducción de nuevas tecnologías suele ir acompañada de cambios en la forma en que se organiza el trabajo y en las relaciones laborales que conllevan un aumento de las formas de trabajo atípicas y precarias. Sin embargo, el empeoramiento de las condiciones laborales de las nuevas formas de trabajo no es una característica inevitable del cambio tecnológico y la innovación, sino una consecuencia de las decisiones políticas sobre su aplicación adoptadas a nivel gubernamental, industrial y de empresa, a menudo sin una evaluación sobre el impacto de género. Por lo tanto, los Gobiernos, en colaboración con los sindicatos, tienen un papel crucial



que desempeñar en la gestión de esta transición digital, para garantizar que la tecnología beneficie a los trabajadores y la sociedad y no aumente más las desigualdades existentes.

Muchas organizaciones y sindicatos progresistas, incluida la ITF, sostienen que la automatización del trabajo, también en el sector del transporte, supone una oportunidad y no una amenaza para los/as trabajadores/as y el movimiento sindical. La automatización no solo sustituye puestos de trabajo, también crea nuevos empleos, ocupaciones, empresas y sectores, y aumenta la demanda de nuevas cualificaciones y modelos de empleo.

Sin embargo, es fundamental que los debates sobre el futuro del trabajo en el sector del transporte tengan en cuenta las consecuencias para las trabajadoras, cuyos empleos pueden ser particularmente vulnerables a la automatización, dada la naturaleza de la segregación ocupacional de género. Del mismo modo, cuando el cambio tecnológico propicia la aparición de nuevas formas de empleo, resulta esencial que las mujeres tengan acceso a la capacitación y a las aptitudes necesarias para beneficiarse de esas oportunidades laborales. El transporte público sigue siendo un sector dominado por los hombres en todo el mundo, y las mujeres suelen concentrarse en las funciones administrativas y de servicio al cliente, peor remuneradas. Pocas mujeres ocupan las funciones de conducción, que tienen una mejor remuneración. Además, cuando las mujeres logran entrar en las ocupaciones tradicionalmente masculinas, a menudo son recibidas con hostilidad por sus colegas masculinos y, en el peor de los casos, son víctimas de acoso sexual o de intimidación. Aunque muchos sindicatos del transporte público llevan tiempo trabajando para acabar con la segregación ocupacional dentro del sector y abordar los problemas que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo, el

presente informe destaca que aún queda mucho por hacer para garantizar que el futuro del empleo en el transporte público proporcione unas condiciones de trabajo seguras y decentes para las mujeres, y también para los hombres.

El programa de la ITF Nuestro Transporte Público hace campaña a favor de un transporte público basado en la propiedad pública, la inversión pública, el empleo estable y los derechos sindicales de los trabajadores y las trabajadoras de las empresas públicas y privadas.¹ Este informe ha sido encargado por la ITF para apoyar sus prioridades de campaña de poner fin a la segregación ocupacional por motivo de género en la industria del transporte y a la violencia contra las trabajadoras del transporte. El Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF aprobó estos objetivos como prioridades de acción en la Conferencia de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, celebrada en Marrakech en noviembre de 2017, y exigen que los sindicatos afiliados a la ITF impulsen el poder de las mujeres sindicalistas del sector del transporte y aborden la cultura de género en los sindicatos y empresas de transporte. El presente informe contribuye a la consecución de estos objetivos:

- presentando pruebas sobre los principales problemas que padecen hoy las trabajadoras del transporte público en todo el mundo;
- destacando cómo vienen luchando por el cambio las mujeres en los sindicatos y qué más se debe hacer para organizar y apoyar a las trabajadoras del transporte;
- examinando cómo está afectando el desarrollo de nuevos sistemas de transporte público al empleo de las mujeres;

¹ www.ourpublictransport.org.

- discutiendo el impacto de los cambios tecnológicos en el empleo de las trabajadoras del transporte público hasta ahora; y
- considerando las posibilidades que las nuevas innovaciones tecnológicas en el transporte público presentan para el empleo futuro de las mujeres.

Llevamos a cabo una investigación original en cinco ciudades seleccionadas, para obtener una imagen de los principales problemas actuales y futuros a los que se enfrentan las mujeres que trabajan en el transporte público. Las cinco ciudades son:

- Bangkok, Tailandia;
- Bogotá, Colombia;
- Ciudad del Cabo, Sudáfrica;
- Ciudad de México, México; y
- Nairobi, Kenia.

Seleccionamos estas ciudades para incluirlas en la investigación porque cada una de ellas ha introducido, o está en proceso de introducir, un nuevo sistema de transporte público o está ampliando un modo de transporte existente que tiene implicaciones significativas para el empleo de las mujeres. En los países en desarrollo se ha producido un rápido auge de la introducción de los sistemas de buses de tránsito rápido (BRT) (de 40 ciudades en 2007 a 207 en enero de 2016). Los sistemas BRT operan autobuses en carriles específicos y están siendo aclamados como la solución última a los problemas del transporte público urbano con la que todos ganan, que contribuye al desarrollo económico y a la mejora

del medio ambiente, y cuenta con el apoyo financiero del Banco Mundial.² Sin embargo, las condiciones que imponen los préstamos del Banco Mundial incluyen la adopción de un modelo de asociación público-privada, en el que las empresas privadas explotan los buses, cuyos beneficios están en entredicho,³ especialmente para los sindicatos. Además, se suele prescindir de los sindicatos en las consultas sobre la introducción de tales sistemas, que por lo general no sopesan las consecuencias para los trabajadores, y especialmente para las mujeres trabajadoras.⁴ Con el fin de proporcionar pruebas sobre los beneficios y riesgos para las trabajadoras, dos de las ciudades que aparecen en el informe tienen un sistema BRT —Bogotá introdujo TransMilenio en el año 2000, y Ciudad del Cabo introdujo MyCiti en 2010—, y una tercera, Nairobi, tiene planes de alcance para un sistema BRT, cuya primera fase se inaugurará en diciembre de 2018. Ciudad de México, que introdujo el BRT en 2005, tiene planes para mejorar el transporte público de la ciudad que incluyen la propuesta de un corredor de emisiones cero para buses eléctricos. En Bangkok, una megaurbe asiática con un sistema de transporte público muy diverso, la expansión ha venido en forma de trenes, en concreto el enlace con el aeropuerto inaugurado en 2010 y la expansión en curso de las redes de tren elevado (Skytrain) y de metro.

² Rizzo, M. (2015). The political economy of an urban megaproject: The Bus Rapid Transit project in Tanzania, *African Affairs* 114(455): 249-270.

³ Rizzo, *ibid.*

⁴ ITF, informe provisional sobre el proyecto TransMilenio en Bogotá del Banco Mundial, inédito.

“Hay cuestiones que preocupan mucho a las trabajadoras del transporte público, como la escasez de oportunidades de formación, su falta de representación en los sindicatos, las deficiencias de su entorno laboral y la carencia de servicios, así como la violencia y el acoso que suelen sufrir por parte de sus colegas y de pasajeros, que los sindicatos no están abordando adecuadamente”.

1.1 ESTRUCTURA DEL INFORME

Como base para analizar los datos recopilados en las cinco ciudades estudiadas para este informe, la sección 2 examina las predicciones sobre el futuro del trabajo ante los cambios tecnológicos y estudia la forma en que dichos cambios podrían afectar a la fuerza laboral del transporte público en todo el mundo. Dado que se suele pasar por alto la posición de las trabajadoras en el transporte público, este informe trata de cubrir las lagunas de datos sobre el futuro del trabajo de las mujeres que trabajan en el transporte público. En la sección 2 se resumen los patrones de segregación de género en la fuerza de trabajo del transporte público a nivel mundial, que revelan que las mujeres se concentran en empleos en su mayoría mal pagados y que se las excluye de los roles mejor remunerados, dominados por los hombres. A continuación, se destacan las exclusiones prácticas que experimentan las mujeres por motivos de género y, por último, se presentan datos sobre el nivel del empleo en plataformas digitales de servicios de transporte, y se destaca el potencial y los riesgos que suponen estas nuevas formas de trabajo para las mujeres. En esta sección se señala la importancia de los sindicatos a la hora de garantizar que la innovación tecnológica beneficie a los trabajadores del transporte público y a los pasajeros, haciendo especial hincapié en las necesidades de las mujeres.

En la sección 3 se esboza la metodología de investigación utilizada para recopilar datos originales

para el informe, que consiste principalmente en análisis documentales y entrevistas con trabajadoras, representantes sindicales y empleadores, realizadas por investigadores en las cinco ciudades cubiertas por el informe. Se describen las razones por las que se seleccionaron las ciudades, seguido de un breve resumen de las principales características del sistema de transporte público de cada ciudad.

El informe, basándose en los datos recopilados en cada ciudad, destaca en primer lugar el alcance de la segregación de género en la fuerza laboral del transporte público en la sección 4, que sienta las bases para el posterior examen de las condiciones laborales y las culturas de género a las que se enfrentan las mujeres que trabajan en el transporte público. En la sección 5 se exponen las cuestiones que deben abordar los sindicatos para mejorar el futuro del trabajo de las mujeres en el transporte público. La sección 6 del informe se centra en cómo los cambios tecnológicos han afectado a los trabajadores del transporte público, y en particular a las mujeres, qué lecciones se pueden extraer para el futuro de esta experiencia y qué implicaciones podrían tener los futuros desarrollos tecnológicos. La sección 7 explora los empleos en plataformas digitales, principalmente en el sector del taxi, y las oportunidades y los riesgos que conllevan para las trabajadoras.

La sección 8 destaca la labor que están realizando los sindicatos para organizar a las mujeres en el sector del transporte público, y ofrece ejemplos de cómo

las trabajadoras se movilizaron dentro sus sindicatos y consiguieron mejorar las condiciones laborales y resistir las amenazas que una mayor automatización suponía para sus puestos de trabajo. Sin embargo, también encuentra que hay cuestiones que preocupan mucho a las trabajadoras del transporte público, como la escasez de oportunidades de formación, su falta de representación en los sindicatos, las deficiencias de su entorno laboral y la carencia de servicios, así como la violencia y el acoso que suelen sufrir por parte de sus colegas y de pasajeros, que los sindicatos no están abordando adecuadamente. Estas deficiencias tienen consecuencias importantes para la capacidad de los sindicatos de proteger a las actuales trabajadoras del transporte, así como su capacidad de organizarse para defender los puestos de trabajo frente a los futuros desafíos de una mayor automatización. Por lo tanto, los sindicatos del transporte deberían hacer mucho más para atraer, retener y servir a las trabajadoras del transporte público.

Por último, en la sección 9 se extraen conclusiones y se formulan recomendaciones para que los sindicatos garanticen la inclusión de las necesidades de las mujeres en los debates sobre el futuro del trabajo en el transporte público.

Definiciones

La **digitalización** es el uso creciente de la tecnología digital en el transporte, la economía mundial y la sociedad.

La **automatización** es un tipo de digitalización que permite controlar la maquinaria, los sistemas o los algoritmos de manera remota o autosuficiente.

Las "**plataformas digitales**" (también conocidas como economía "gig" o de trabajos esporádicos, o "economía de plataformas") son intermediarios en línea que conectan y controlan el flujo de información entre productores, distribuidores, empresas, trabajadores y consumidores.

La **inteligencia artificial (IA)** se refiere a los procesos laborales realizados por máquinas que requerirían el uso de la inteligencia si fueran realizados por humanos. IA significa, por tanto, "investigar los comportamientos inteligentes en la resolución de problemas y crear sistemas informáticos inteligentes".⁵ Los avances en la IA abren una gama mucho más amplia de tareas humanas a la automatización.

⁵ TUC (2017). Shaping Our Digital Future: A TUC Discussion Paper. Londres: Congreso de Sindicatos, p. 10.

2. ANTECEDENTES:

EL FUTURO DEL
TRABAJO EN EL
TRANSPORTE
PÚBLICO, GÉNERO
Y CAMBIO
TECNOLÓGICO



“La exclusión que en la práctica experimentan las mujeres puede adoptar diversas formas: presuposiciones socioculturales y preceptos sobre su idoneidad para determinadas formas de trabajo; patrones y horarios de trabajo que chocan con sus responsabilidades familiares; la falta de acceso a la capacitación y adquisición de aptitudes; el suministro inadecuado de servicios, como retretes, o de equipos de protección y uniformes; y la violencia y el acoso sexual por parte de pasajeros y colegas”.

Esta sección analiza las investigaciones y datos existentes sobre el futuro del trabajo, cuál será su impacto en el transporte público y en las experiencias de las mujeres que trabajan en el transporte público. Empieza examinando las distintas predicciones acerca del futuro del trabajo ante los cambios tecnológicos y continúa resumiendo los principales avances tecnológicos que podrían afectar al empleo. Examina cómo pueden afectar dichos cambios al transporte público y a su mano de obra en todo el mundo. Dado que estos debates suelen pasar por alto la posición de las trabajadoras, este informe trata de cubrir las lagunas de datos sobre el futuro del trabajo de las mujeres que trabajan en el transporte público. Esta sección examina dónde están representadas las mujeres en la fuerza laboral del transporte público a nivel mundial y destaca los patrones de segregación de las mujeres, que se concentran en roles concretos, en su mayoría de menor remuneración, y su exclusión de las funciones mejor pagadas, dominadas por los

hombres. La exclusión que en la práctica experimentan las mujeres puede adoptar diversas formas: presuposiciones socioculturales y preceptos sobre su idoneidad para determinadas formas de trabajo; patrones y horarios de trabajo que chocan con sus responsabilidades familiares; la falta de acceso a la capacitación y adquisición de aptitudes; el suministro inadecuado de servicios, como retretes, o de equipos de protección y uniformes; y la violencia y el acoso sexual por parte de pasajeros y colegas. La sección presenta a continuación datos sobre el nivel el empleo en plataformas digitales de servicios de transporte, y se destaca el potencial y los riesgos que suponen estas nuevas formas de trabajo para las mujeres. Esta sección concluye señalando la importancia de los sindicatos a la hora de garantizar que la innovación tecnológica beneficie a los trabajadores/as del transporte público y a los pasajeros/as, haciendo especial hincapié en las necesidades de las mujeres.

2.1 EL FUTURO DEL TRABAJO Y LA TECNOLOGÍA

Se han hecho muchas predicciones sobre el número total de puestos de trabajo destruidos en todo el mundo a causa de las nuevas tecnologías, que varían mucho en función de la metodología que utilicen. Algunos métodos examinan ocupaciones enteras, lo que da lugar a estimaciones más elevadas del número de empleos perdidos, mientras que otros señalan que incluso aquellas ocupaciones consideradas de alto riesgo de automatización siguen conteniendo una parte sustancial de tareas difíciles de automatizar.⁶ Las diferencias entre las distintas estimaciones ponen de relieve la incertidumbre que rodea a las predicciones del número de empleos que podrían destruirse en el futuro. Además, es importante señalar que la mayoría de las predicciones se basan en bases de datos oficiales de los países de altos ingresos de la OCDE que no captan el alcance probable de la pérdida de empleos en los países en desarrollo, donde el empleo en el sector informal es mucho mayor y, por lo tanto, hay cifras no registradas. El sector informal proporciona un gran y creciente número de trabajadores y trabajadoras del transporte en todo el mundo.⁷ Algunos analistas de las predicciones sobre el futuro del trabajo, entre ellos la ITF, argumentan la inexactitud del relato sobre la automatización, la destrucción de puestos de trabajo y una sociedad postrabajo, y que los temores sobre el cambio tecnológico y el desplazamiento de la mano de obra resucitan regularmente en las etapas de bajo crecimiento económico.⁸

⁶ TUC 2017.

⁷ ITF (2017). El poder de los trabajadores y trabajadoras informales del transporte: un folleto informativo de la ITF. Londres: Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte.

⁸ ITF Automation and digital transport, accedido el 12 de septiembre de 2018, <http://www.itfglobal.org/es/cross-sectoral-work/priority-projects/automation/>.

⁹ Pennington, A. y J. Stanford (2017). Technology, Work Organisation, and Employment in Public Transport. Canberra: Centre for Future Work at the Australia Institute.

¹⁰ Lawrence, M., C. Roberts y L. King (2017). Managing Automation Employment, inequality and ethics in the digital age, Discussion paper. Comisión sobre Justicia Económica del IPPR.

De hecho, la historia nos muestra que los temores sobre la innovación tecnológica no son nuevos y que las predicciones son a menudo incorrectas. El cambio tecnológico ha transformado constantemente la naturaleza del trabajo, desde la primera revolución industrial del siglo XIX en adelante, con muchas predicciones dramáticas sobre ese periodo de pérdida de empleo y un futuro sin trabajo. Sin embargo, las pruebas muestran que las anteriores oleadas de cambio tecnológico no produjeron un desempleo de larga duración por varias razones. En un informe del Centro para el Trabajo Futuro (Centre for Future Work) del Australia Institute⁹ se afirma que la pérdida de puestos de trabajo se ha visto compensada por muchos otros factores, incluidos los nuevos puestos de trabajo en el desarrollo, la producción y el funcionamiento de las nuevas tecnologías, junto con las nuevas tareas que han sido posibles gracias a las nuevas tecnologías y a los cambios en las políticas macroeconómicas que configuran el mercado de trabajo.

El análisis también revela que, históricamente, muchas ocupaciones que han experimentado la automatización parcial de ciertas tareas han observado un aumento del número de puestos de trabajo en esa ocupación, debido a que, cuando una tarea está automatizada, puede realizarse de forma más rápida o barata y, por lo tanto, permite aumentar la demanda de trabajadores para realizar otras tareas no automatizadas asociadas a ella.¹⁰ Además, la tecnología ha dado lugar a una disminución constante de la jornada laboral media desde finales del siglo XIX, y a un descenso de la jornada laboral media

en los países de la OCDE desde la década de los cincuenta. Esto está asociado al crecimiento de la productividad, dado que, a medida que aumenta la productividad, las personas eligen trabajar menos, por lo que el promedio de horas trabajadas por adulto es significativamente mayor en los países de bajos ingresos que en los países de altos ingresos con tasas de productividad más altas.¹¹ Por otro lado, los primeros datos sobre los trabajadores de las plataformas digitales indican que la falta de regulación y la competencia entre los trabajadores y entre las diferentes plataformas pueden reducir los ingresos y requerir muchas horas de trabajo para obtener un salario. Por lo tanto, la forma en que se están adoptando y explotando las nuevas formas de tecnología puede invertir la tendencia a la reducción de las horas de trabajo, al menos para algunos tipos de trabajadores. El resultado depende de factores como la fuerza de las organizaciones sindicales y la regulación.¹²

La actual ola de cambios tecnológicos difiere por otros motivos de peso de las olas anteriores, debido a la naturaleza de las innovaciones en computación y automatización que están invadiendo una nueva gama de tareas. Las formas de automatización desarrolladas a partir del aprendizaje automático y de la inteligencia artificial pueden asumir cada vez más tareas no rutinarias que requieren capacidades de juicio, toma de decisión y flexibilidad.¹³ Es decir, no solo los empleos poco cualificados son vulnerables a la actual ola de automatización y digitalización. Sin embargo, hasta la fecha, los datos sobre los efectos de los cambios tecnológicos muestran un efecto polarizador en el mercado laboral del Reino Unido, con

un aumento de la proporción de empleos altamente cualificados en las dos últimas décadas, junto con la proporción de empleos poco cualificados, mientras que ha disminuido la proporción de empleos de cualificación media.¹⁴

En el sector del transporte también resulta difícil predecir las repercusiones de los cambios tecnológicos en el futuro del trabajo, si bien las estimaciones ponen de manifiesto el alto riesgo de destrucción de empleos debido a la automatización de funciones como, por ejemplo, la venta de boletos y otras de carácter administrativo y de oficina, o de los puestos de conducción, debido a la implantación de vehículos sin conductor.¹⁵ Por otra parte, hay quienes señalan un posible crecimiento del empleo en el sector del transporte y la logística, debido a la necesidad de conectar países e industrias derivada de la creciente globalización y del número cada vez mayor de viajeros de la pujante clase media en los mercados emergentes.¹⁶

Sin embargo, los riesgos y beneficios de la automatización no se distribuyen equitativamente entre los trabajadores. Un informe del Instituto de Investigación de Políticas Públicas (Institute for Public Policy Research, IPPR) del Reino Unido revela que cada vez es más probable que la automatización afecte a los empleos de alta cualificación, si bien los puestos de trabajo con más probabilidades de ser automatizados suelen tener salarios más bajos. Los empleos con salarios bajos tienen, de media, cinco veces más probabilidades de ser automatizados que los empleos con salarios altos. En el Reino Unido, es probable que sean técnicamente automatizables una proporción mayor de los empleos ocupados por

¹¹ *Ibid.*

¹² Labour Research (2016). Are workers getting a fair share of this gig? Agosto de 2016, Londres: Departamento de Investigación Laboral.

¹³ Pennington *et al.* 2017.

¹⁴ Lawrence *et al.* 2017.

¹⁵ Frey y Osborne 2016, p. 48, citado en Pennington *et al.* 2017.

¹⁶ Foro Económico Mundial 2016.

mujeres que los ocupados por hombres. Además, las mujeres ocupan en menor proporción los puestos de alta cualificación, que son más resilientes a la automatización. Las diferencias en las pautas de participación en el mercado laboral también nos dicen que la automatización podría exacerbar las desigualdades entre grupos étnicos, ya que hay una mayor proporción de determinados grupos étnicos (personas de raza negra, pakistaníes y bangladesíes) que trabajan en empleos de baja cualificación potencialmente automatizables en el Reino Unido. El informe del IPPR concluye que, si bien es poco probable que la automatización genere un desempleo masivo en el futuro, parece probable que, sin una intervención política significativa, acelere las desigualdades en términos de riqueza e ingresos.¹⁷ Por lo tanto, está claro que la forma en que se implementa el cambio tecnológico es una decisión de política, que estará determinada por quién ostenta el poder de adoptar tales decisiones.

El informe del Foro Económico Mundial, bastante más optimista, hace hincapié en la posibilidad de reducir las diferencias entre hombres y mujeres en materia de empleo, ya que cada vez son más las mujeres que se incorporan a la población activa y que cubren la escasez de mano de obra en algunos ámbitos, junto con la posibilidad de que la tecnología ofrezca un trabajo más flexible. Sin embargo, también reconoce que se están perdiendo muchos de los empleos de oficina y administrativos ocupados por mujeres, mientras que muchas de las ocupaciones en crecimiento están dominadas por hombres (por ejemplo, arquitectura, ingeniería, informática). Las escritoras feministas han sacado a la luz la asociación histórica entre la tecnología y la masculinidad, y las creencias sociales y culturales que naturalizan las habilidades y destrezas masculinas como técnicas, físicas y racionales,

¹⁷ Lawrence et al. 2017, p. 24.

¹⁸ Cockburn, C. (1983). Brothers: male dominance and technological change. Londres: Pluto; Wajcman, J. (2006), New connections: social studies of science and technology and studies of work. *Work, Employment and Society* 20(4): 773-786.

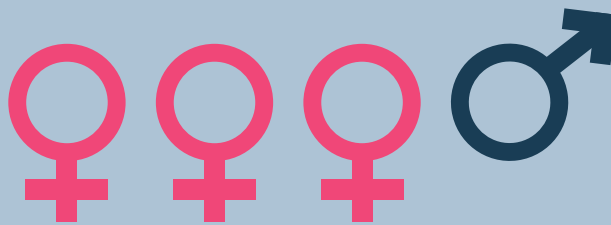
¹⁹ Wajcman 2006, p. 780.

“Sin embargo, se han investigado poco las experiencias de las mujeres ocupadas en el transporte, y la bibliografía sobre las mujeres y el transporte se suele centrar en las diferencias de género en el uso del transporte y su escasa participación en el mercado laboral”.

mientras que se supone que las mujeres sobresalen en habilidades sociales, personales y de comunicación.¹⁸ Tales construcciones configuran los empleos que se consideran apropiados para mujeres y para hombres. Wajcman señala que, a pesar de la retórica que proclama las oportunidades que la nueva economía del conocimiento conlleva para las mujeres, los hombres siguen dominando los trabajos tecnológicos, y que la presencia de las mujeres en las tecnologías de la información, la electrónica y las comunicaciones está disminuyendo en la práctica alrededor de un 10 %. Concluye que "el género es un marcador que continúa funcionando para separar la alta tecnología de la tecnología baja o nula".¹⁹



Las cifras de LABORSTAT indican que, en todo el mundo, solo **uno de cada siete trabajadores del transporte** es mujer.



A pesar de su número relativamente pequeño, los datos de LABORSTAT muestran que las mujeres ocupaban **las tres cuartas partes de los empleos destruidos** en el transporte entre 2008 y 2011.



Especialmente bajo es el porcentaje de mujeres que ocupan funciones técnicas u operativas, como las de conducción, **a menudo inferior al 10 %**.

2.2 LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL DEL TRANSPORTE PÚBLICO

Si bien la automatización y la digitalización pueden generar oportunidades de aumentar los puestos de trabajo y de mejorar las condiciones laborales, incluido en el sector del transporte, debe reconocerse la brecha existente en la participación de las mujeres en la mano de obra del sector del transporte. Resulta difícil encontrar datos sobre la ocupación femenina en el sector del transporte a nivel internacional, pero los datos disponibles revelan una muy escasa presencia de mujeres ocupadas en el transporte; las cifras de LABORSTAT indican que, en todo el mundo, solo uno de cada siete trabajadores del transporte es mujer. Sin embargo, a pesar de su número relativamente pequeño, los datos de LABORSTAT muestran que las mujeres ocupaban las tres cuartas partes de los empleos destruidos en el transporte entre 2008 y 2011.²⁰ Encontramos grandes diferencias entre países: en Botsuana, las mujeres ocupan el 30 % de los empleos del sector de transportes, almacenamiento y comunicaciones (la tasa de empleo femenina es del 43 %), pero solo el 1 % en Pakistán (la tasa de empleo femenina es del 13 %).²¹ En 2006, en los 27 Estados miembros de la UE, las mujeres representaban el 21 % de la población activa en el sector del transporte y ocupaban una gran proporción de los puestos de trabajo en el sector del transporte aéreo, como las azafatas y los servicios de facturación y atención al cliente.²² En el sector del transporte público urbano de la UE, las mujeres representan solo el 17,5 % de los empleados en general, con proporciones de mujeres que varían según los países entre el 5 % y el 31 %.²³ Especialmente bajo es el porcentaje de mujeres que

ocupan funciones técnicas u operativas, como las de conducción, a menudo inferior al 10 %.

Las razones de la baja participación de las mujeres en el sector del transporte pueden dividirse en dos: las malas condiciones laborales, en concreto los horarios y el lugar de trabajo, las experiencias de acoso y violencia; y los estereotipos de género, que impiden que las mujeres opten por determinadas ocupaciones en el sector del transporte y pueden significar que las mujeres no son bienvenidas cuando se incorporan a ese tipo de trabajo, lo que afecta a su retención. Sin embargo, se han investigado poco las experiencias de las mujeres ocupadas en el transporte, y la bibliografía sobre las mujeres y el transporte se suele centrar en las diferencias de género en el uso del transporte y su escasa participación en el mercado laboral.²⁴

Uno de los principales obstáculos para la participación de las mujeres en las ocupaciones del transporte, en particular en los empleos del transporte urbano, como la conducción de autobuses, tranvías y trenes, es el tiempo de trabajo y las dificultades para conciliar la vida laboral y la vida privada, junto con la "cultura del trabajo masculino" y la vigencia de estereotipos de género.²⁵ La violencia es un problema importante para las mujeres que desempeñan funciones operacionales en el transporte, ya que la industria registra uno de los niveles más altos de agresiones hacia los empleados y empleadas. La violencia fue la principal preocupación planteada por las mujeres en una investigación realizada para la Organización Internacional del Trabajo.²⁶ La violencia puede adoptar la forma de acoso, abuso o agresión por parte de colegas masculinos —a menudo para indicar que las mujeres no son bienvenidas en un

²⁰ Turnbull, P. (2013). Promoting the employment of women in the transport sector: Obstacles and policy options.

²¹ Turnbull 2013, cuadro 1, p. 3.

²² Turnbull 2013, p. 5.

²³ Project WISE (2012). Women Employment in Urban Public Transport Sector. Colonia: Alemania, VDV-Akademie e.V.

²⁴ Wright, T. (2016). Gender and sexuality in male-dominated occupations: women workers in construction and transport. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

²⁵ Wright 2016.

²⁶ Turnbull 2013.

"trabajo de hombres"—, pero también es común que proceda de los pasajeros.²⁷ Cada vez es más probable que los sindicatos se posicionen públicamente en contra del acoso sexual y la intimidación, a través de declaraciones políticas, recomendaciones para los representantes sindicales y formación sindical, pero sigue habiendo casos de mujeres que no reciben apoyo de los responsables sindicales al denunciar un acoso sexual u homóforo.²⁸ Por lo tanto, los sindicatos deben hacer más para garantizar que las mujeres se sientan seguras a la hora de denunciar el acoso al sindicato y confíen en que se tomarán las medidas oportunas.

Muchos de los trabajadores del transporte en el mundo son informales y desempeñan una amplia gama de funciones, desde choferes de buses, monovolúmenes y taxis, revisores, despachadores, porteadores, limpiadores, inspectores, empleados

“La introducción de los nuevos sistemas de transporte, como el Bus de Tránsito Rápido, suele incluir entre sus objetivos la sustitución de empleos informales mal pagados por empleos formales de más calidad. Sin embargo, se ha observado que las mujeres a veces no se benefician de las oportunidades de la transición del empleo informal al formal, ya que encuentran dificultades para acceder a la formación necesaria para obtener las licencias de conducción y otras formas de capacitación, a menudo acaparadas por los hombres”.

de reservas y agentes de venta de boletos, hasta funciones asociadas en las terminales de transporte, como asistentes sanitarios, guardias de seguridad, vendedores de alimentos y recogedores de basura. El empleo informal está creciendo en el sector de los transportes a nivel mundial con la proliferación de empleos de transporte en la "economía de trabajos esporádicos", en especial en el "mundo desarrollado". En algunos países, encontramos un número significativo de mujeres como choferes informales, propietarias de vehículos y revisoras, pero es más frecuente encontrarlas en los empleos más precarios, vulnerables y mal pagados —limpieza, venta ambulante, cáterin, etc.—.²⁹

La introducción de los nuevos sistemas de transporte, como el Bus de Tránsito Rápido, suele incluir entre sus objetivos la sustitución de empleos informales mal pagados por empleos formales de más calidad. Sin embargo, se ha observado que las mujeres a veces no se benefician de las oportunidades de la transición del empleo informal al formal, ya que encuentran dificultades para acceder a la formación necesaria para obtener las licencias de conducción y otras formas de capacitación, a menudo acaparadas por los hombres.³⁰

²⁷ Wright 2016.

²⁸ Auditoría de igualdad de TUC 2016; Wright 2016.

²⁹ ITF 2017.

³⁰ *Ibid.*

“En 2018, Uber afirma operar en más de 600 ciudades de 78 países, y que un 18 % de la población mundial ha utilizado un servicio de transporte con conductor en los 12 meses anteriores a 2017. Se prevé que el uso de las apps de transporte a demanda se multiplique por ocho de aquí a 2030, y que el total de viajes alcance los 100 millones al día”.

2.3 EL EMPLEO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

El trabajo que generan las plataformas digitales ya tiene consecuencias significativas para la forma y la naturaleza del empleo de millones de trabajadores y trabajadoras en todo el mundo y seguirá cambiando el modo en que se organiza el trabajo, afectando al contenido y la calidad de los puestos de trabajo y redefiniendo la naturaleza de la relación laboral. En la llamada economía de los trabajos esporádicos, las plataformas digitales se caracterizan por ofrecer contratos atípicos y por la flexibilidad laboral, por los horarios de trabajo a menudo irregulares y unos ingresos desiguales, con la competencia entre empresas y trabajadores de la plataforma por ofrecer los precios de los servicios más bajos, reduciendo así los ingresos de estos.³¹ Aunque afecta a muchos tipos de profesiones, el empleo en plataformas tiene un gran impacto en los trabajadores y trabajadoras del transporte, especialmente en los taxistas, a raíz del auge de las apps de transporte a demanda, como Uber, la más extendida en todo el mundo, aunque existen otras plataformas.

Todavía no se conoce el alcance del empleo en plataformas ni el tamaño de la economía de los trabajos esporádicos. Las investigaciones realizadas en los Estados Unidos estiman que solo el 0,5 % de la población activa de ese país obtiene la mayor parte de sus ingresos trabajando para plataformas digitales basadas en apps. Por su parte, las encuestas de Huws y Joyce revelan que el 3 % de los residentes

del Reino Unido trabajan para plataformas en línea al menos una vez a la semana, mientras que el 2 % de los encuestados alemanes afirman que esa es su única fuente de ingresos.³² El valor del empleo a través de plataformas se estima que alcanzará los 63.000 millones de dólares para el año 2020.³³ En 2018, Uber afirma operar en más de 600 ciudades de 78 países, y que un 18 % de la población mundial ha utilizado un servicio de transporte con conductor en los 12 meses anteriores a 2017. Se prevé que el uso de las apps de transporte a demanda se multiplique por ocho de aquí a 2030, y que el total de viajes alcance los 100 millones al día.³⁴

Un informe de la Corporación Financiera Internacional (que forma parte del Grupo del Banco Mundial) y de Uber promueve que el empleo en plataformas de transporte a demanda es una forma de aumentar las oportunidades de empleo flexible para las mujeres. Una encuesta realizada entre mujeres de seis países revela que la flexibilidad es la razón que más dan las mujeres choferes para elegir este trabajo (la citan el 74 % de las mujeres en comparación con el 64 % de los hombres). El informe sugiere que las plataformas de transporte a demanda están permitiendo que un mayor número de mujeres se incorporen a los trabajos de conducción de taxis, y que alrededor del 20 % de los conductores que utilizan la app de Uber en los Estados Unidos son mujeres. Sin embargo, las cifras son considerablemente inferiores en los seis países examinados en nuestro informe: la media de mujeres choferes es del 2,3 %, siendo México donde se alcanza el mayor porcentaje, un 5,2 %. El informe ofrece algunos datos que indican un aumento de

³¹ Johnston, H. y C. Land-Kazlauskas (2018). Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

³² OIT 2018.

³³ ITF (2018). Digital inequality, ITF policy briefing, marzo de 2018.

³⁴ IFC y Uber (2018). Driving Toward Equality: Women, ride-hailing, and the sharing economy. Washington: Corporación Financiera Internacional y Uber Technologies.



los ingresos de las mujeres procedentes del trabajo como chofer. Un análisis de los datos de los ingresos de Uber indica que los ingresos de las mujeres choferas eran de media un 13 % mayores que antes de empezar a trabajar con Uber, en comparación con un aumento del 7 % para los hombres. Esto se explica en parte por el hecho de que las mujeres conductoras encuestadas tenían menos probabilidades que los hombres de haber trabajado a tiempo completo antes de inscribirse en la *app*. Los principales problemas que indican las mujeres para su incorporación a Uber son su preocupación por la seguridad y la protección. Además, las mujeres tienen más dificultades que los hombres para acceder a un vehículo.

A pesar del beneficio económico potencial que tiene para las mujeres trabajar en plataformas, un análisis de los ingresos de más de un millón de conductores de Uber de EE. UU.³⁵ revela una brecha salarial de género: los hombres ganan una media de aproximadamente un 7 % más por hora que las mujeres. Los autores explican la brecha por tres motivos. En primer lugar, las ganancias por hora varían según el lugar y el momento de la semana, y los hombres tienden a conducir en lugares más lucrativos. Los hombres tienden a vivir cerca de lugares más rentables y están más dispuestos a conducir en zonas con mayor delincuencia y con más establecimientos de bebidas alcohólicas, donde las mujeres pueden sentirse inseguras. En segundo lugar, una mayor experiencia previa predice mayores ingresos, y los conductores varones acumulan más experiencia al conducir más cada semana y al seguir conduciendo con Uber. El tercer factor es la velocidad media de conducción, que aumenta los ingresos de los conductores al permitirles completar los viajes más rápidamente y, por lo tanto, realizar más viajes.

Los autores afirman que los hombres conducen a más velocidad por preferencia, ya que no hay pruebas de que los conductores respondan al incentivo de conducir más rápido.

Los medios de comunicación han expresado su preocupación por la seguridad de las mujeres pasajeras. Una preocupante investigación de la CNN³⁶ en los Estados Unidos revela que al menos 103 conductores de Uber en los Estados Unidos habían sido acusados de agresión sexual o abuso de sus pasajeros/as en los últimos cuatro años. Como no hay datos disponibles públicamente sobre el número de agresiones sexuales por parte de los conductores de Uber o de aquellos que trabajan para otras compañías de transporte a demanda, la CNN analizó los informes policiales, los registros de los tribunales federales y las bases de datos de los tribunales de condado de 20 de las principales ciudades de los Estados Unidos. La investigación de la CNN revela que al menos 31 conductores habían sido condenados por delitos que iban desde el contacto forzoso y el encarcelamiento falso hasta la violación, y hay docenas de casos pendientes.

³⁵ Cook, C., R. Diamond, J. Hall, J. A. List y P. Oyer (2018). The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. Stanford University Graduate School of Business. Documento de trabajo núm. 3637.

³⁶ O'Brien, S. A., N. Black, C. Devine y D. Griffin (2018), 103 Uber drivers accused of sexual assault or abuse. Accedido el 9 de agosto de 2018 de <https://money.cnn.com/2018/04/30/technology/uber-driver-sexual-assault/index.html>.



2.4 EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

Esta sección de información de base pone de relieve los problemas y las oportunidades a los que se enfrentan los sindicatos de cara al desarrollo tecnológico futuro. Muchos han argumentado que el cambio tecnológico no es ni inevitable ni neutral. A partir de los años setenta, los estudios sociales sobre la ciencia y la tecnología comenzaron a cuestionar académicamente la objetividad de los conocimientos científicos tecnológicos, revelando que la tecnología es "un producto sociotécnico, que obedece a las condiciones de su creación y uso".³⁷

En un informe del Centro para el Trabajo Futuro de Australia se hace una distinción importante entre el uso de las nuevas tecnologías y la forma en que se organiza posteriormente el empleo, cuando se utiliza esa tecnología para prestar servicios de transporte público.³⁸ El informe destaca que las nuevas plataformas proveedoras de servicios, como Uber, han adoptado modelos de negocio que utilizan mano de obra a demanda, contingente: "pero esta práctica no debe interpretarse como un resultado natural o inevitable de la tecnología en sí misma. Más bien se trata de la conjunción entre la tecnología digital y la expansión del trabajo precario e inseguro y refleja la capacidad de los empleadores para capitalizar su poder económico en el mercado laboral actual".³⁹

Por lo tanto, los sindicatos, en alianza con los grupos de transporte público y las organizaciones comunitarias, tienen un papel crucial que desempeñar para garantizar que la tecnología innovadora se introduzca de manera que mejore la eficiencia

y la calidad del transporte público, lo que está intrínsecamente ligado a unas normas de trabajo decentes. Sin embargo, parece que los sindicatos tienen tarea por delante para convencer a los trabajadores de que están haciendo lo suficiente. Una encuesta reciente del Reino Unido⁴⁰ revela que, si bien la mayoría de los trabajadores y trabajadoras son optimistas sobre el futuro del trabajo frente al cambio tecnológico, alrededor del 37 % de la población (o 10 millones de personas) cree que su empleo empeorará, en particular entre los trabajadores/as del sector público (45 %). Y no creen que el Gobierno, los empleadores o los sindicatos estén haciendo lo suficiente para ayudar a la adaptación: solo el 16 % de los empleados en empresas con uno o varios sindicatos presentes responde que los sindicatos están asegurándose de que las nuevas tecnologías mejoran el trabajo. El 38 % dice no estar de acuerdo, mientras que otro 21 % afirma que no sabe.

“Por lo tanto, los sindicatos, en alianza con los grupos de transporte público y las organizaciones comunitarias, tienen un papel crucial que desempeñar para garantizar que la tecnología innovadora se introduzca de manera que mejore la eficiencia y la calidad del transporte público, lo que está intrínsecamente ligado a unas normas de trabajo decentes”.

³⁷ Wajcman 2006.

³⁸ Pennington et al. 2017.

³⁹ Ibid, p. 85.

⁴⁰ Comisión de Community y la Fabian Society sobre los trabajadores y la tecnología (2018). Workers and technology: our hopes and fears. Accedido el 6 de agosto de 2018 de <https://fabians.org.uk/workers-and-technology-our-hopes-and-fears>.

Sin embargo, muchos sindicatos y federaciones sindicales de todo el mundo son muy conscientes de los retos a los que se enfrentan a la hora de organizar y defender a sus miembros, tanto frente a los avances tecnológicos como frente a las nuevas formas de relaciones laborales que están generando las plataformas digitales y la economía de trabajos esporádicos. Los sindicatos de varios países han llevado a juicio el modelo de autoempleo de Uber y otras compañías, y han cosechado algunos éxitos, por ejemplo en el Reino Unido,⁴¹ pero este sigue siendo un ámbito en desarrollo y controvertido de los derechos laborales, como lo mostrarán los ejemplos de los países que figuran en el presente informe.

Esta sección ha mostrado, y el resto de este informe pondrá de relieve, que se suele dar prioridad a las necesidades de las mujeres como usuarias del transporte por encima de las cuestiones que afectan a las mujeres como trabajadoras del transporte. Por supuesto, ambas están interconectadas, y los medios para que las mujeres tengan acceso al empleo son un aspecto vital del empoderamiento de la mujer. Sin embargo, las necesidades de las mujeres como trabajadoras del transporte no deben ser olvidadas, y este informe muestra que los sindicatos del transporte no siempre las tienen lo suficientemente en cuenta. Tras escuchar las opiniones expresadas por las mujeres en este informe, los sindicatos deberían poder formular estrategias y planes de acción más inclusivos.

“[E]ste informe pondrá de relieve que se suele dar prioridad a las necesidades de las mujeres como usuarias del transporte por encima de las cuestiones que afectan a las mujeres como trabajadoras del transporte. Por supuesto, ambas están interconectadas, y los medios para que las mujeres tengan acceso al empleo son un aspecto vital del empoderamiento de la mujer. Sin embargo, las necesidades de las mujeres como trabajadoras del transporte no deben ser olvidadas, y este informe muestra que los sindicatos del transporte no siempre las tienen lo suficientemente en cuenta. Tras escuchar las opiniones expresadas por las mujeres en este informe, los sindicatos deberían poder formular estrategias y planes de acción más inclusivos”.

⁴¹ Labour Research (2018). Cracking down on gig economy exploitation, febrero de 2018. Londres: Departamento de Investigación Laboral.



3. METODOLOGÍA



3.1 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Con el fin de obtener una perspectiva global sobre el futuro del trabajo de las mujeres en el transporte público, la investigación se centró en cinco ciudades seleccionadas. Cada una de las ciudades ha introducido, o está en proceso de introducir, un nuevo sistema de transporte, o está ampliando un modo de transporte existente, que tiene implicaciones significativas para el empleo femenino. Bogotá introdujo el Bus de Tránsito Rápido (BRT) en el año 2000, conocido como el TransMilenio, y Ciudad del Cabo introdujo un sistema BRT similar, MyCiti, en 2010, que estuvo listo para la Copa Mundial de Fútbol. Nairobi tiene un exhaustivo plan para introducir un sistema BRT, cuya primera fase está prevista inaugurar en diciembre de 2018. Los planes para mejorar el transporte público de Ciudad de México incluyen una propuesta de un corredor de emisiones cero para buses eléctricos, mientras que en Bangkok la expansión del transporte público ha venido de la mano del ferrocarril, en concreto el enlace con el aeropuerto inaugurado en 2010, y la expansión de las redes del Skytrain y del metro.

La investigación adoptó una metodología colaborativa, en la que participaron investigadores que realizaron un trabajo de campo en cada una de las cinco ciudades seleccionadas, en consulta y discusión con el Departamento de las Mujeres de la ITF y la coordinadora de investigación externa. La ITF contrató a investigadores/as en cada una de las cinco ciudades para que realizaran análisis documentales y trabajo de campo, y elaboraran un informe de investigación. Contaron con el apoyo del personal regional de la ITF, que facilitó el contacto con los sindicatos pertinentes de cada ciudad.

Para la recopilación de datos primarios se utilizaron como métodos un análisis de información documental y entrevistas cara a cara y por teléfono. Los tipos de documentos analizados incluyen: revistas académicas; artículos de periódicos y revistas y sitios web; documentales y clips de televisión; informes de organizaciones nacionales e internacionales sobre el futuro del trabajo y la tecnología; documentos de política nacional y regional sobre transporte; documentación de empresas; e informes sindicales.

El equipo de investigación buscó datos sobre el número de trabajadores y trabajadoras empleados en los diferentes modos de transporte público, desglosados por género. Resultó difícil obtener estos datos en algunas ciudades, ya que carecen de datos nacionales o abunda el trabajo informal. En algunos casos, las estimaciones informadas fueron proporcionadas por las personas encuestadas de sindicatos u otros expertos.

En las cinco ciudades, se llevaron a cabo 164 entrevistas con una serie de partes interesadas, como:

- mujeres que trabajan en el transporte público;
- representantes sindicales en el transporte público y representantes de las oficinas regionales de la ITF;
- organizaciones comunitarias y ONG especializadas en los derechos de la mujer o el transporte urbano; y
- responsables políticos, políticos locales y empleadores.

Los/as investigadores/as siguieron los protocolos de investigación ética de sus organizaciones, y, además, la ITF proporcionó un formulario de consentimiento a los y las participantes, en el que se describía el carácter del consentimiento otorgado, así como la forma en que se almacenarían y utilizarían los datos, y en el que se confirmaba el anonimato de los y las participantes. En algunos casos, las personas entrevistadas no accedieron a firmar formularios formales de consentimiento; en estos casos, sus datos se mantienen confidenciales para los/as investigadores/as locales. No obstante, dieron su consentimiento verbal antes de las entrevistas.

Un aspecto innovador de la metodología de investigación fue un taller participativo realizado en Bogotá durante el periodo de investigación, al que asistieron 20 participantes, incluidos todos los investigadores e investigadoras locales, nueve representantes sindicales de las ciudades cubiertas por el informe⁴², representantes regionales y de la sede central de la ITF, y la coordinadora de la investigación, Tessa Wright. Se proporcionó interpretación en inglés, español y tailandés para facilitar la plena participación. Este taller de tres días, organizado por la ITF y la FES y celebrado en las oficinas del SNTT, brindó una valiosa oportunidad para que los/as investigadores/as presentaran y debatieran sus conclusiones iniciales con los demás investigadores/as y el equipo de la ITF. Además, los/as representantes sindicales de las diferentes ciudades pudieron comentar los resultados de la investigación inicial y presentar sus experiencias de organización y campaña a favor de las mujeres en el sector del transporte público. Se facilitó el intercambio de ideas a través de varios formatos: presentaciones seguidas de preguntas y debate; discusiones de grupos pequeños en talleres; grupos de discusión y entrevistas.

Los/as investigadores/as se comunicaron a través de conferencias telefónicas regulares con Claire Clarke y Jodi Evans, del Departamento de las Mujeres de la ITF, y con la coordinadora de la investigación, Tessa Wright, así como por correo electrónico. Todos los informes sobre la investigación en las distintas ciudades fueron enviados a la coordinadora de la investigación, para su síntesis e inclusión en el presente informe general.

⁴² Con la excepción de Ciudad del Cabo, donde SATAWU no pudo asistir.

3.2 LAS CIUDADES SELECCIONADAS **Bangkok**

Con el fin de ofrecerles un contexto para el análisis de los temas clave discutidos en el resto del informe, el presente apartado describe brevemente las principales características del sistema de transporte público de cada ciudad, además de los principales sindicatos del transporte público.

Aunque el autobús sigue siendo el medio de transporte público más utilizado en Bangkok, el uso del tren urbano ha ido en aumento. El sistema ferroviario se ha ampliado desde el lanzamiento del BTS Skytrain en 1999, operado por Bangkok Mass Transit System Public Company Limited. También cuenta con los trenes operados por los Ferrocarriles Estatales de Tailandia, el Metro (conocido como MRT), con la apertura de la primera "Línea Azul" en 2004, y el Enlace Ferroviario Aeroportuario (Airport Rail Link), inaugurado en 2010. El Metro se ha ampliado para añadir una Línea Morada, y se están construyendo una Línea Rosa, una Línea Amarilla, una Línea Roja y una Línea Naranja. También se está ampliando el Skytrain, que pasará de 38,1 km a 215 km en 2023, y el Metro, de 43 km a 70 km en 2019.

Aunque Uber se ha retirado del sector de taxis de plataforma en Tailandia, Grab (en parte propiedad de Uber), All Thai Taxi, Taxi Beam y LINE Taxi explotan servicios de taxi a pesar de que los vehículos personales no tienen licencia para prestar servicios de taxi, lo cual limita el funcionamiento de los servicios de plataforma.

Existen sindicatos en los dos operadores de transporte de propiedad estatal, los Ferrocarriles Estatales y el Enlace Ferroviario Aeroportuario, a saber: SRUT y SEETU. Sin embargo, Metro y Skytrain no tienen sindicatos, ni tampoco hay presencia sindical en la empresa de taxis Grab.

Bogotá

Antes del año 2000 el sistema de transporte en Bogotá estaba dominado por autobuses, llamados "busetas", cuyas precarias condiciones laborales y falta de seguridad personal eran por todos conocidas. Los/as choferes de busetas se veían obligados/as a competir para conseguir el mayor número de pasajeros posible, una práctica llamada "la guerra del centavo". Las ganancias se derivaban del uso de vehículos viejos (buses de más de 20 años de antigüedad) y de explotar a los/as choferes obligándoles a trabajar demasiadas horas. El sistema se basaba en un modelo de "un autobús, un hombre", con conductores propios o subcontratados. En el año 2000 se introdujo en Bogotá el sistema de Bus de Tránsito Rápido (BRT), llamado el TransMilenio. En 2012 se incorporaron más buses al Sistema Integrado de Transporte Público (SITP), que complementa al BRT actuando como sistema de alimentación más extenso. Esto se acompañó de cierta automatización de la venta de pasajes y de la introducción de una tarjeta de transporte integrada que permite hacer uso de todos los servicios BRT y SITP. Las busetas siguen funcionando, pero se están formalizando gradualmente a través del sistema SITP. TransMilenio S.A. es la entidad que explota el sistema BRT, con un modelo público-privado en el que se subcontratan las operaciones y el mantenimiento de autobuses a

18 empresas; el cobro de tarifas y la prestación de servicios tecnológicos (es decir, pantallas dentro de los buses y estaciones) a la empresa Recaudo Bogotá S.A.S.; y se subcontratan también los servicios de limpieza de buses y estaciones.

Uber comenzó a operar en Colombia en 2013 y hoy cuenta con aproximadamente 83.000 conductores/as. Sin embargo, la situación legal de Uber y de otras plataformas como Cabify, Picap y Beat es inconsistente en Bogotá, ya que la plataforma existe legalmente, pero los conductores que la utilizan operan fuera del régimen normativo.

El sindicato que representa a los trabajadores y trabajadoras de TransMilenio es Sintratransmilenio. Los sindicatos que representan a los choferes son UgeTrans y SNTT. Los trabajadores y las trabajadoras de Recaudo Bogotá están representados por SintraRecaudo (actualmente en proceso de fusión con SNTT). Aunque el SNTT ha intentado organizar a los/as taxistas de plataformas, hasta ahora han tenido poco éxito, principalmente debido a la falta de legalidad de los conductores/as de las plataformas de taxis en Colombia.

Ciudad del Cabo

Los taxis minibús representan casi dos tercios del transporte público en Sudáfrica. Generalmente se trata de minibuses de 16 plazas que recorren rutas específicas, con puntos de recogida y entrega flexibles. Aparte del conductor, a menudo hay un revisor que recoge los pasajes y reúne a los pasajeros potenciales. Muchos taxistas trabajan para un propietario que puede tener varios taxis. Los propietarios de los vehículos y los taxistas están organizados en varias asociaciones diferentes que protegen de la competencia sus rutas específicas. Los conflictos entre los propietarios de taxis, entre las diferentes asociaciones y entre los taxis y el Gobierno a veces pueden desembocar en violencia.

En Ciudad del Cabo, los trenes representan el 47 % del uso del transporte público, el taxi minibús el 32 % y el autobús el 21 %. Además, hay taxis con taxímetro y cada vez más plataformas operadoras de taxis. Los servicios de bus están formados por el sistema de bus tradicional, propiedad del Gobierno provincial —cuya gestión contrata a una empresa privada (Golden Arrow Bus Services o GABS)—, y el sistema BRT, MyCiti, introducido en Ciudad del Cabo en 2010 a tiempo para la Copa Mundial de Fútbol. La primera fase del BRT, que consiste en dos líneas troncales —Dunoon-Table View-Civic Centre-Waterfront y Atlantis-Table View-Omuramba—, recibió numerosas críticas por satisfacer únicamente las necesidades de los

usuarios de clase media. Por ello, la segunda fase incluyó un compromiso explícito de extenderse a las zonas donde vive clase trabajadora. El BRT utiliza un modelo público-privado, en el que la propiedad de la infraestructura, buses, estaciones y rutas queda en manos de la autoridad municipal, mientras que las empresas privadas (actualmente cuatro) proporcionan choferes y gestionan el servicio de bus. La ciudad también tiene contratos con empresas que prestan servicios de seguridad y limpieza, cajeros, etc.

Las plataformas de transporte, como Uber y Taxify, han proliferado recientemente en la ciudad, dando lugar a conflictos con los taxis de taxímetros y protestas entre los trabajadores de las aplicaciones y sus empleadores.

En Ciudad del Cabo hay varios sindicatos que operan en el sector del transporte público, como SATAWU, NUMSA, TOWU y el Sindicato de Trabajadores del Transporte y Servicios Tirisano (Tirisano Transport and Services Workers' Union). SATAWU es el sindicato mayoritario en el sector del transporte, pero NUMSA es el sindicato mayoritario en MyCiti. Aproximadamente 600 conductores de Uber son miembros de SATAWU.

Ciudad de México

El transporte público (incluidos taxis y transporte compartido) en el área metropolitana de la Ciudad de México (Valle de México) representa el 45 % de todos los viajes realizados. El transporte público lo operan una combinación de organismos del sector público y privado, con el metro, el trolebús, el tren ligero y algunos buses de propiedad del Gobierno y operados por este. El M1 (Sistema de Movilidad 1) es una red de buses gestionada y subvencionada por el Gobierno que opera 94 rutas y ofrece tarifas económicas, mientras que el BRT y el tren de cercanías funcionan bajo un modelo mixto público-privado. Los servicios de buses, minibuses y taxis se subcontratan a empresas o a conductores particulares, mientras que los vehículos con conductor y los taxis bicicleta están regulados, pero los taxis motocicleta no lo están.

Se dice que Ciudad de México es la ciudad donde Uber tiene más choferes del mundo, unos 50.000.⁴³ Hay muchas otras plataformas digitales operando taxis privados a través de apps: Cabify, CityDrive, Didi y Laudrive, que solo acepta a conductoras y pasajeras mujeres. Otras dos empresas, Easy Taxi y Taxify, utilizan tanto taxis como autos particulares, y, además, Urban, Jetty y Bussi ofrecen servicios de taxi colectivo con lanzaderas o furgonetas.

El sindicato ATM representa a los trabajadores y las trabajadoras de la compañía estatal STE, la compañía

de transporte eléctrico que explota servicios de trolebuses, trenes ligeros y taxis eléctricos. Los sindicatos SDITSTC, SNTSTC y ASTM representan al personal del metro público-privado (STC). En Ciudad de México no existe una organización que represente a los/as choferes de plataformas digitales. Están surgiendo nuevos sindicatos del transporte, como el Sindicato Democrático Independiente de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, el Sindicato de Trabajadores del Transporte de Pasajeros del DF y el Colectivo Metrobús Toluca Ya.

“Se dice que Ciudad de México es la ciudad donde Uber tiene más choferes del mundo, unos 50.000. Hay muchas otras plataformas digitales operando taxis privados a través de apps: Cabify, CityDrive, Didi y Laudrive, que solo acepta a conductoras y pasajeras mujeres”.

⁴³ Lehr, L. (2017). Growing LatAm Marketplaces Face Mass Payouts Hurdles, AMI Perspectiva, 9 de febrero. Accedido el 9 de agosto de 2018: <https://amiperspectiva.americasmi.com/growing-latam-marketplaces-face-mass-payments-hurdles/>.

Nairobi

El transporte público de Kenia se realiza principalmente a través del sector informal de *matatus*, que incluye autobuses, minibuses y vehículos de 14 plazas. Se estima que unos 8.000 *matatus* operan a lo largo de cerca de 70 rutas en Nairobi y transportan unos 400.000 pasajeros al día. Los *matatus* están organizados en Sociedades Cooperativas de Ahorro y Crédito (SACCO), que regulan a los trabajadores del sector. La Autoridad Nacional de Transporte y Seguridad concede licencias de explotación de rutas a las SACCO. Se estima que hay unas 200 SACCO operando en Nairobi. El transporte ferroviario en la ciudad ofrece servicios durante las horas punta a lo largo de determinadas rutas. También hay compañías privadas de buses que realizan rutas entre ciudades, como el Kenya Bus Service (KBS), City Hoppa, City Shuttle y Double M. La anterior empresa estatal de autobuses del Servicio Nacional de la Juventud (NYS) (autobuses de Nyayo) quebró debido a la competencia, la mala gestión y la corrupción; sin embargo, el NYS se ha restablecido recientemente y presta servicios de bus en determinadas rutas de la ciudad, en la fase previa a la introducción del BRT en Nairobi. La primera fase del BRT consistirá en la puesta en marcha de un servicio de buses exprés a lo largo de un corredor (autopista Thika), que se inaugurará en

diciembre de 2018. En fases posteriores se construirá la infraestructura del BRT y se ofrecerán los servicios completos.

Además de los conductores y revisores, muchos otros trabajos informales giran en torno al sector de los *matatus*: personal de estación, que incluye a los llamadores (*kamagera*), portadores/cargadores, *pigasetti* (que se sientan en los vehículos y se hacen pasar por pasajeros para dar la impresión de que el vehículo se está llenando; a medida que los pasajeros entran, dejan el vehículo), directores de estación, oficinistas y guardias, trabajadores de seguridad de estación (que controlan la seguridad de los pasajeros que suben a bordo), supervisores y gerentes.

En Nairobi operan varias plataformas de servicios de taxis, incluidas Uber, Taxify, Little Cab, Pewin, Fone Taxi, ShareCab, Mondo y Nyumbani. También han proliferado empresas de automóviles compartidos, como Ubabi Vanpooling Society.



4. LA SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN EL EMPLEO EN EL TRANSPORTE PÚBLICO

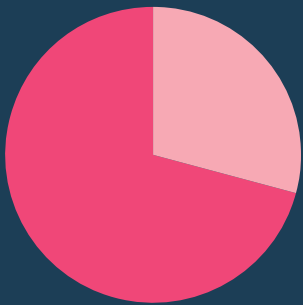




La participación de las mujeres en el transporte público es baja, en general, en todos los países cubiertos por el estudio. En las cinco ciudades encontramos los patrones típicos de la segregación de género, que concentran a las mujeres en roles administrativos y de oficina y solo un escaso número de mujeres en puestos de conducción o de gerencia. Sin embargo, se constatan cambios y crecimiento en algunas zonas. En Ciudad de México encontramos un nivel elevado de participación femenina en la industria del transporte: en 2014, un 29,1 % de sus 19.989 trabajadores eran mujeres. En comparación, la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo de la ciudad es del 41,6 % —casi tres veces superior a la tasa nacional, del 10,8 %, de mujeres que trabajan en el transporte público—. Además, la participación de las mujeres que ocupan empleos de transporte en Ciudad de México experimentó un crecimiento de siete puntos porcentuales en una década, frente a un aumento de 3,2 puntos porcentuales a nivel nacional (2004-2014). No están claras las razones precisas de este crecimiento, pero puede deberse a una combinación de factores, como la destrucción de empleos masculinos cuando se redujeron las empresas de transporte público entre 2009 y 2014, junto con la contratación de mujeres en los operadores del BRT a partir de 2005 y las políticas gubernamentales de fomento de la participación femenina en la fuerza laboral.



CIUDAD DE MÉXICO



En Ciudad de México encontramos un nivel elevado de participación femenina en la industria del transporte: **en 2014, un 29,1 % de sus 19.989 trabajadores eran mujeres.**



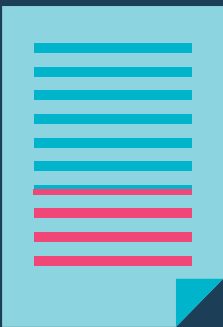
35%

las mujeres en el metro

31%

las mujeres en los vehículos eléctricos

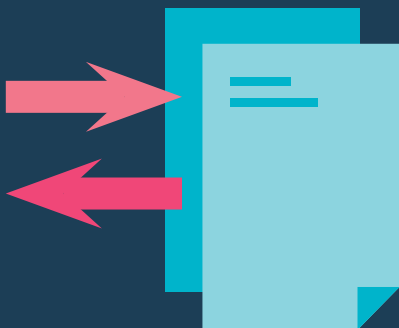
El transporte público tiende a emplear a más mujeres, especialmente **el metro (35 %)** y **los vehículos eléctricos (31 %)**.



Las mujeres realizan principalmente funciones administrativas en México, tareas que representan **el 36,7 % de todos los empleos en el sector del transporte.**



Solo el 26,1 % de los puestos de conductor y de auxiliar de operaciones (como la recogida de los pasajes y el mantenimiento) están ocupados por mujeres.



En los empleos subcontratados también solemos encontrar a más mujeres, y su participación alcanza el **32,3 %**.



Las mujeres representan solo el **2,5 % de los propietarios de autobuses.**

“En Ciudad de México encontramos un nivel elevado de participación femenina en la industria del transporte: en 2014, un 29,1 % de sus 19.989 trabajadores eran mujeres”.

En México, la proporción de mujeres que trabaja en el transporte urbano varía según la modalidad. El transporte público tiende a emplear a más mujeres, especialmente el metro (35 %) y los vehículos eléctricos (31 %). Varios factores podrían explicar esta tendencia, entre ellos: la necesidad de puestos administrativos para las tareas de control y planificación central de las operaciones; la existencia de sindicatos en las organizaciones del sector público; y la obligación de que estos tipos de transporte sigan políticas con un enfoque de género. Las oficinas del Gobierno local que gestionan el metro, los buses eléctricos y los buses M1 cuentan con unidades de igualdad desde 2017, con el objetivo de incorporar la dimensión de género en todos los procesos políticos, e incluye una estrategia de género para mejorar el entorno y la cultura de la organización. Las empresas de autobuses suelen estar menos reguladas, por lo que cualquier política de inclusión de las mujeres es voluntaria, y estas empresas normalmente carecen de presencia sindical.

Al igual que en otros países, las mujeres realizan principalmente funciones administrativas en México, tareas que representan el 36,7 % de todos los empleos en el sector del transporte. En los empleos subcontratados también solemos encontrar a más mujeres, y su participación alcanza el 32,3 %. Cabe señalar que los contratos de externalización suelen tener condiciones precarias, lo que coloca a estas mujeres en posiciones más vulnerables. Solo el 26,1 % de los puestos de conductor y de auxiliar de operaciones (como la recogida de los pasajes y el mantenimiento) están ocupados por mujeres. Las mujeres representan solo el 2,5 % de los propietarios de autobuses.

“En Sudáfrica la presencia de mujeres en empleos de transporte ha aumentado el 19 % entre 2017 y 2018: se estima que el número de mujeres empleadas es de 203.000, es decir, el 20 % de todos los trabajadores del sector”.

En Sudáfrica la presencia de mujeres en empleos de transporte ha aumentado el 19 % entre 2017 y 2018: se estima que el número de mujeres empleadas es de 203.000, es decir, el 20 % de todos los trabajadores del sector. No disponemos de cifras totales para Ciudad del Cabo, pero, según una de nuestras fuentes, de los 112 conductores de una de las empresas operadoras de autobuses para MyCiti, 38 son mujeres (34 %). Las funciones de regulador y despachador también son típicamente masculinas. Los reguladores, que tienen su base en las estaciones de buses y se aseguran de que los buses salgan, eran nueve hombres y cuatro mujeres en una de las compañías operadoras del BRT, mientras que entre los despachadores, que trabajan en los depósitos de buses y vigilan la llegada y salida de estos, había cinco hombres y una mujer. Son principalmente mujeres las que ejercen de cajeras (conocidas como embajadoras por las compañías de buses).

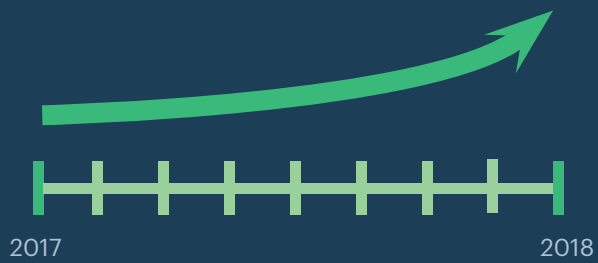
Los taxis minibús, que son una de las principales formas de transporte público en Sudáfrica, han estado históricamente dominados por hombres. Los orígenes de la industria del taxi se remontan al sistema del *apartheid*. Por aquel entonces, el transporte público, especialmente para la clase obrera, era del todo inadecuado. Muchos taxis empezaron a operar ilegalmente, sin permisos, para trasladar a la gente al trabajo. Además, el Gobierno controlaba de cerca los movimientos de los hombres y las mujeres de raza negra, especialmente en las ciudades. Durante la década de los setenta muchos sudafricanos blancos de clase media conducían grandes automóviles

Valiant, que se convirtieron en una carga cuando se desató la crisis del petróleo. Muchos hombres negros los compraron y comenzaron a utilizarlos como taxis, para transportar a los trabajadores dentro y fuera de las zonas blancas donde trabajaban, ya que al volante de un Valiant eran menos identificables.

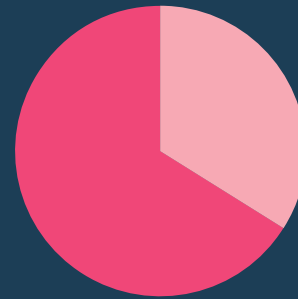
Cuando se introdujo MyCiti en Ciudad del Cabo, se mantuvieron negociaciones con la industria del taxi, que temía que el nuevo sistema destruyera puestos de trabajo, para dar prioridad a la contratación de taxistas. Esto formaba parte de una estrategia para empoderar económicamente a la población negra, en cumplimiento de la legislación sudafricana. Sin embargo, en este caso, se replicaron en la práctica los patrones previos de dominación masculina en la nueva fuerza laboral.

El sistema MyCiti de Ciudad del Cabo emplea a varios tipos de empleados, muchos de los cuales son mujeres. Hay puestos de gestión de contratos, gestión de horarios, visualización de imágenes y control de operaciones (casi todos desempeñados por mujeres). El Ayuntamiento subcontrató los servicios de limpieza a una empresa llamada AEM hacia 2013, y transfirió a la mano de obra mayoritariamente femenina de dos de las compañías operadoras de vehículos. Como trabajaban menos horas, los salarios de algunas trabajadoras se redujeron casi a la mitad. También se les obligaba a trabajar los días festivos y no les pagaban las horas extraordinarias, y a quienes trabajaban en el turno de noche no se las transportaba a casa.

CIUDAD DEL CABO



En Sudáfrica la presencia de mujeres en empleos de transporte ha aumentado el **19 %** entre 2017 y 2018: se estima que el número de mujeres empleadas es de **203.000, es decir, el 20 %** de todos los trabajadores del sector.



No disponemos de cifras totales para Ciudad del Cabo, pero, según una de nuestras fuentes, de los 112 conductores de una de las empresas operadoras de autobuses para MyCiti, **38 son mujeres (34 %)**. Las funciones de regulador y despachador también son típicamente masculinas.



Los reguladores, que tienen su base en las estaciones de buses y se aseguran de que los buses salgan, **eran nueve hombres y cuatro mujeres** en una de las compañías operadoras del BRT.



Mientras que entre los despachadores, que trabajan en los depósitos de buses y vigilan la llegada y salida de estos, **había cinco hombres y una mujer**.



Son principalmente mujeres las que ejercen de cajeras (conocidas como embajadoras por las compañías de buses).

El sistema MyCiti de Ciudad del Cabo emplea a varios tipos de empleados, muchos de los cuales son mujeres. Hay puestos de **gestión de contratos, gestión de horarios, visualización de imágenes y control de operaciones (casi todos desempeñados por mujeres).**



Los taxis minibús, que son una de las principales formas de transporte público en Sudáfrica, han estado históricamente dominados por hombres.

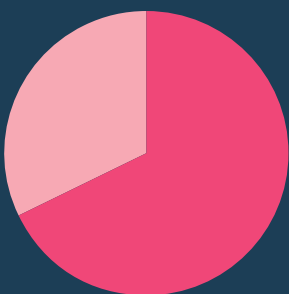
BOGOTÁ



En el sector de buses de Bogotá, las mujeres tienen más probabilidades de ser contratadas en puestos de cara al público (**las mujeres representan el 37 % del personal**) o como contratistas (**profesionales, principalmente ingenieros, dirigiendo de manera centralizada las operaciones del BRT, de los cuales la mitad son mujeres**).



Las cifras de empleo en las empresas subcontratadas que explotan los servicios de buses del TransMilenio y SITP revelan que solo el **1,2 % de los choferes son mujeres**.



En 2018, Recaudo Bogotá tenía en plantilla 2.751 trabajadores, de los cuales **1.871 eran mujeres (68 %)**, en puestos de servicio en estaciones, en mantenimiento de equipos y en puestos de oficina.



La mayoría de los trabajadores están en puestos de servicio, como **vendedores de pasajes**.

“La mayoría de los trabajadores están en puestos de servicio, como vendedores de pasajes —aproximadamente 2.100 trabajadores—, y el sindicato SintraRecaudo estima que el 80 % son mujeres”.

“En el sector de buses de Bogotá, las mujeres tienen más probabilidades de ser contratadas en puestos de cara al público (las mujeres representan el 37 % del personal) o como contratistas (profesionales, principalmente ingenieros, dirigiendo de manera centralizada las operaciones del BRT, de los cuales la mitad son mujeres) que como conductoras”.

En el sector de buses de Bogotá, las mujeres tienen más probabilidades de ser contratadas en puestos de cara al público (las mujeres representan el 37 % del personal) o como contratistas (profesionales, principalmente ingenieros, dirigiendo de manera centralizada las operaciones del BRT, de los cuales la mitad son mujeres) que como conductoras. Las cifras de empleo en las empresas subcontratadas que explotan los servicios de buses del TransMilenio y SITP revelan que solo el 1,2 % de los choferes son mujeres. Las proporciones varían considerablemente de una empresa a otra: algunas tienen un cero por ciento de trabajadoras, mientras que la que más mujeres emplea tiene un 5,6 % de mujeres.

En Bogotá, el cobro de pasajes y la prestación de servicios tecnológicos, como las pantallas dentro de buses y estaciones, se contrata a una empresa privada, Recaudo Bogotá S.A.S. En 2018 tiene en plantilla 2.751 trabajadores, de los cuales 1.871 son mujeres (68 %), en puestos de servicio en estaciones,

en mantenimiento de equipos y en puestos de oficina. La mayoría de los trabajadores están en puestos de servicio, como vendedores de pasajes —aproximadamente 2.100 trabajadores—, y el sindicato SintraRecaudo estima que el 80 % son mujeres. Se dividen en dos roles: Agentes de Información y Control —situados en la barrera de entrada, dan información sobre rutas y frecuencias— y Representantes de Atención —encargados de la gestión del dinero en la taquilla o fuera de ella—. Cada estación puede tener entre cuatro y diez recolectores de pasajes (dependiendo de si se trata de una estación principal o de una intermedia). Sin embargo, debido al alto volumen de pasajeros, según la Oficina de Inspección, el personal de seguridad ha tenido que realizar funciones adicionales, como informar sobre rutas, frecuencias y horarios, y otras tareas no incluidas en la descripción de su puesto de trabajo, como impedir que los usuarios accedan al sistema sin pagar, lo que ya ha causado la muerte de un trabajador y muchos casos de violencia contra ellos.

“[L]as estimaciones que se derivan de las entrevistas realizadas indican que hay pocas mujeres conductoras —en general solo una de cada diez—, mientras que tres o cuatro de cada diez revisores son mujeres. Hay otras ocupaciones, como el personal de estaciones, entre el que se incluyen los gerentes de estación, vigilantes, supervisores y el personal de seguridad; también hay secretarias, contables o agentes de seguros/tasadores”.

En Nairobi no se dispone de datos reales sobre el número de hombres y mujeres que trabajan en el sector del transporte, principalmente porque la mayoría son trabajadores informales del sector de los *matatus*. Sin embargo, las estimaciones que se derivan de las entrevistas realizadas indican que hay pocas mujeres conductoras —en general solo una de cada diez—, mientras que tres o cuatro de cada diez revisores son mujeres. Hay otras ocupaciones, como el personal de estaciones, entre el que se incluyen los gerentes de estación, vigilantes, supervisores y el personal de seguridad; también hay secretarias, contables o agentes de seguros/tasadores. Al igual que los resultados de un estudio reciente de trabajadores de *matatus*⁴⁴, esta investigación encontró que la mayoría de las mujeres que trabajan en el transporte público son jóvenes, con una edad promedio de 32 años —de 23 años, la más joven, a 42 años, la de mayor edad—.

Las mujeres trabajan también en el sector en otros empleos como responsables de tripulaciones o de SACCO, contables y oficinistas. También hay propietarias de vehículos, pero los entregan a las SACCO para que los gestionen. En las entrevistas realizadas, solo dos de cada 29 mujeres trabajaban como choferes, una de las cuales era una chofer suplente. La mayoría trabajaba como revisoras (16 de 29) y como directoras de estación/vigilantes/supervisoras (ocho de 29). Tres trabajaban como llamadoras (*kamagera*) y una como contable. La mayoría (27 de 29) tenía un empleo permanente, y solo dos mujeres tenían un empleo ocasional. Esto significa que las mujeres en el sector del transporte tienen más probabilidades de trabajar por cuenta ajena que por cuenta propia (como propietarias de su propio negocio).

⁴⁴ Spooner, D. (2018). Nairobi Bus Rapid Transit Labour Impact Assessment: Preliminary Research & Baseline Study Report. Mánchester: Global Labour Institute.

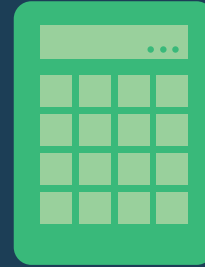
NAIROBI



Las estimaciones que se derivan de las entrevistas realizadas indican que hay pocas mujeres conductoras —en general solo **una de cada diez**—, mientras que **tres o cuatro de cada diez revisores son mujeres**.



En las entrevistas realizadas, solo **dos de cada 29 mujeres trabajaban como choferes**, una de las cuales era una chofer suplente.



Las mujeres trabajan también en el sector en otros empleos **como responsables de tripulaciones o de SACCO, contables y oficinistas**.



La mayoría trabajaba como **revisoras (16 de 29)** y como **directoras de estación/vigilantes/supervisoras (ocho de 29)**.

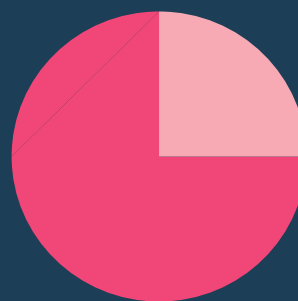
23 32 42

Al igual que los resultados de un estudio reciente de trabajadores de *matatus*, esta investigación encontró que la mayoría de las mujeres que trabajan en el transporte público son jóvenes, con una **edad promedio de 32 años —de 23 años, la más joven, a 42 años, la de mayor edad—**.

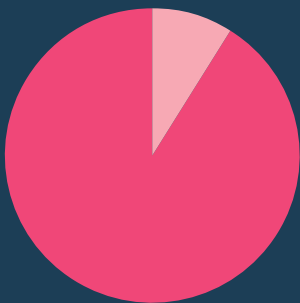
BANGKOK



En el ferrocarril urbano de Bangkok, las mujeres ocupan múltiples puestos de trabajo en Skytrain, el Metro y el Enlace Ferroviario Aeroportuario: como técnicas, jefas y asistentes de estación, operadoras de trenes, responsables de protección y guardias de seguridad, y en relaciones públicas, además de ser **mayoría en la venta de pasajes.**



Las cifras proporcionadas con respecto al Enlace Ferroviario Aeroportuario revelan que las mujeres representan una cuarta parte de sus 500 empleados **(153 mujeres y 347 hombres).**



Ferrocarriles Estatales de Tailandia tiene un **10 % de mujeres empleadas (1.503 mujeres y 13.079 hombres)** que trabajan como azafatas de trenes, responsables de servicios generales y en finanzas, pero **ninguna mujer conductora.**



Recientemente, las mujeres han comenzado a ocupar empleos relacionados con la operación de trenes en Metro Sky. Las mujeres se están incorporando como conductoras a la Línea Morada, y hay ya **13 mujeres conductoras en 2018**, junto con 80 hombres.


“*Ferrocarriles Estatales de Tailandia tiene un 10 % de mujeres empleadas (1.503 mujeres y 13.079 hombres), que trabajan como azafatas de trenes, responsables de servicios generales y en finanzas, pero ninguna mujer conductora*”.

Aunque las estadísticas nacionales de Tailandia indican que el número de trabajadores en la industria del transporte aumentó desde 2016, pasando de 210.000 a 1,39 millones, estos datos no están desglosados por género. En el ferrocarril urbano de Bangkok, las mujeres ocupan múltiples puestos de trabajo en Skytrain, el Metro y el Enlace Ferroviario Aeroportuario: como técnicas, jefas y asistentes de estación, operadoras de trenes, responsables de protección y guardias de seguridad, y en relaciones públicas, además de ser mayoría en la venta de pasajes. Las cifras proporcionadas con respecto al Enlace Ferroviario Aeroportuario revelan que las mujeres representan una cuarta parte de sus 500 empleados (153 mujeres y 347 hombres). Ferrocarriles Estatales de Tailandia tiene un 10 % de mujeres empleadas (1.503 mujeres y 13.079 hombres), que trabajan como azafatas de trenes, responsables

de servicios generales y en finanzas, pero ninguna mujer conductora. BTS Skytrain cuenta con 2.372 trabajadores en planta, pero carece de estadísticas oficiales por género. Metro (empresa BEM) cuenta con 2.199 trabajadores. Un maquinista entrevistado para la investigación estimó que hoy hay alrededor de 80 mujeres maquinistas y 250 hombres. Recientemente, las mujeres han comenzado a ocupar empleos relacionados con la operación de trenes en Metro Sky. Las mujeres se están incorporando como conductoras a la Línea Morada, y hay ya 13 mujeres conductoras en 2018, junto con 80 hombres.



5. CONDICIONES LABORALES Y CULTURA DE GÉNERO





“Las mujeres no quieren quedarse mucho tiempo en el sector del transporte. Los pasajeros también piensan que este no es lugar para ellas. Es como encontrar a un hombre en la cocina”.

Representante sindical masculino, Nairobi

Esta sección presenta información sobre las condiciones laborales y la cultura sexista que experimentan las mujeres que trabajan en empresas de transporte público de las cinco ciudades objeto de estudio. Es necesario que los sindicatos comprendan los problemas a los que se enfrentan las trabajadoras del transporte en la actualidad, para que puedan tomar medidas para mejorar el futuro laboral de las mujeres en el transporte público.



5.1 ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

La segregación de las mujeres y los hombres en ocupaciones muy diferentes, esbozada en la sección 4, está reforzada por las creencias y los estereotipos sexistas sobre la idoneidad de las mujeres y de los hombres para distintos tipos de trabajo.

En algunas ciudades, trabajar en el transporte público no está bien valorado socialmente. Por ejemplo, en Nairobi, mucha gente percibe a los trabajadores de *matatus* como desordenados, caóticos, traficantes de drogas, etc., lo que disuade a las mujeres de entrar en ese sector. Muchas de las mujeres que aceptan este empleo esperan que sea a corto plazo, hasta que encuentren un ambiente laboral más idóneo. Como comentó un representante sindical masculino:

"Las mujeres no quieren quedarse mucho tiempo en el sector del transporte. Los pasajeros también piensan que este no es lugar para ellas. Es como encontrar a un hombre en la cocina".

Representante sindical masculino, Nairobi

Las creencias culturales del patriarcado, profundamente arraigadas, afectan a la idea de qué es una mujer "buena" o una mujer "casadera". Un encuestado señaló que "pocos hombres quieren que sus esposas trabajen en el sector [de los *matatus*]". Esta mentalidad podría explicar por qué muchas de las trabajadoras de Nairobi, especialmente las que realizan trabajos de revisoras, que se considera una labor dura, están solteras o separadas, y a menudo son jóvenes.

Sin embargo, también hay cierta admiración por las mujeres que se atreven a aventurarse en el transporte público. Se las percibe como mujeres valientes y duras; no es un trabajo para pusilánimes. Algunas mujeres reportan que:

"Los pasajeros dicen que debemos ser duras para hacer este tipo de trabajo".

Trabajadora de *matatu*, Nairobi

"Para ser conductora de transporte público, hay que ser mangaa (impasible)".

Mujer llamadora y revisora de equipo, Nairobi

Es frecuente que los pasajeros y el resto de los conductores cuestionen la capacidad de las mujeres para conducir un vehículo. Una taxista de Nairobi dijo:

"Hay clientes varones que piensan que pueden conducir mejor que tú y no dejan de darte instrucciones durante el trayecto... Algunas clientes mujeres también desprecian a las mujeres choferes y nos tratan con arrogancia. Consideran que somos inferiores y que por eso somos conductoras".

Mujer taxista, Nairobi

Por otra parte, las creencias sexistas pueden discriminar positivamente a las conductoras. Por ejemplo, mucha gente considera a las mujeres mejores conductoras que los hombres, al percibirlas como menos imprudentes, menos propensas a conducir a gran velocidad, más educadas con los pasajeros, etc. Una mujer chofer de bus en Ciudad del Cabo dijo: "A menudo me felicitan por mi forma de conducir; la gente dice que se siente más segura con una mujer al volante".

Los gerentes también reconocen los beneficios que les aportan las conductoras:

"Nos beneficia más tener mujeres como conductoras. Recibimos menos quejas en el entorno laboral. Al principio, los accidentes se dispararon, pero una vez que adquirieron un poco de experiencia, yo diría que al cabo de unos seis meses, justo por encima

de la media, se estabilizaron. Y entonces empezaron a bajar nuestros índices de accidentes. A mejorar la interacción. Tenemos a personas que son [suspirando] de confianza, que no dejan de desempeñar su trabajo y que no sacan con el público a ese conductor feroz y hostil. Simplemente encontramos que las mujeres nos responden mejor... Cómo decirlo, es como si fueran más aptas para este tipo de empleo. Probablemente estoy generalizando, pero eso es lo que experimentamos en nuestro equipo directivo".

Gerente de autobuses, Ciudad del Cabo

Los estereotipos de género también varían de una cultura a otra: en Bangkok, las mujeres han sido consideradas aptas para trabajar como maquinistas de trenes metropolitanos solo recientemente; en cambio, en Ciudad de México, hay mayor aceptación social hacia las mujeres maquinistas de trenes que hacia las mujeres que conducen por carretera, lo que se materializa en un menor número de conductoras de bus. Esto se basa en la creencia de que es más fácil el manejo de un tren de metro y del tren ligero, debido la asistencia tecnológica disponible en la actualidad. Así lo expresa este conductor masculino:

"No se necesita una mente superior o grandes habilidades. Es decir, no hay que medir distancias, ni lidiar con otros autos. En esos [trenes] basta con permanecer en tu raíl, apretar algunos botones, ¡y ya está! Por eso esta tecnología es adecuada para que las mujeres operen, de lo contrario se necesitarían hombres para manejar todas las dificultades".

Conductor de trolebús, Ciudad de México

Un conductor masculino del TransMilenio en Bogotá afirma que, a pesar de que persisten actitudes machistas entre los conductores y los pasajeros, se constatan mejoras, aunque se podría hacer más para educar a los pasajeros: "Creo que el distrito (DSM) debe ofrecer capacitación o información a través de la televisión y la

radio para educar a los usuarios". En esta misma línea, un entrevistado en Nairobi propuso que se colocaran pegatinas con mensajes como "respeta mi trabajo" dentro de los vehículos de transporte público para educar a los pasajeros sobre el papel de la mujer, o utilizar pantallas dentro de los vehículos para emitir mensajes positivos sobre el empleo de las mujeres. Una mujer guardia de seguridad en Bangkok confirmó las diferencias que el público exhibe hacia los hombres y las mujeres del personal:

"Ser guardia de seguridad es un trabajo de hombres. Cuando les digo a los pasajeros que esperen antes de subir al tren, a veces no escuchan ni les importa. Sí escuchan a los guardias de seguridad hombres porque se ven bien y fuertes".

Mujer guardia de seguridad, Bangkok

Obtener la aceptación de los colegas masculinos también puede ser problemático, especialmente para las mujeres con cargos de responsabilidad. Los informantes de Nairobi señalaron que, en las empresas de taxis, los taxistas varones tienen dificultades para aceptar las medidas disciplinarias impuestas por las mujeres directivas.

"No se necesita una mente superior o grandes habilidades. Es decir, no hay que medir distancias, ni lidiar con otros autos. En esos [trenes] basta con permanecer en tu raíl, apretar algunos botones, ¡y ya está! Por eso esta tecnología es adecuada para que las mujeres operen, de lo contrario se necesitarían hombres para manejar todas las dificultades"

Conductor de trolebús, Ciudad de México

5.2 CONDICIONES DE EMPLEO

Las pautas de segregación ocupacional mencionadas se materializan también en las diferencias entre las situaciones y condiciones laborales de los empleos realizados por mujeres y los desempeñados por hombres. En general, las ocupaciones dominadas por hombres tienen un estatus más alto. Por ejemplo, en Nairobi, los puestos de revisor, en los que es más probable encontrar a las mujeres, tienen una categoría más baja que los puestos de conductor; además, están peor remunerados y son más precarios. Del mismo modo, en Bogotá, los conductores tienen mejores condiciones laborales que quienes recogen los pasajes —que en su mayoría son mujeres—, y la empresa proporciona a los primeros, por ejemplo, un salario más alto y transporte al trabajo.

Una de las manzanas de la discordia para los empleados de Recaudo Bogotá S.A.S., en su mayoría mujeres, son los bonos. Las dos funciones desempeñadas por el personal de las estaciones mencionadas anteriormente —representante de atención (RA) y representante de información y control (RIC)— tienen salarios similares (el RA cobra algo más del salario mínimo que recibe un RIC) y reciben un bono mensual "variable" adicional. Según un concejal entrevistado, dicho bono debería mejorar el salario, que al ser el salario mínimo no da para satisfacer las necesidades básicas para vivir en Colombia. Sin embargo, este bono puede reducirse, o incluso eliminarse, cada mes por múltiples razones: llegar tarde o dejar el lugar de trabajo demasiado pronto; ausencias (incluso con un justificante médico); mala calificación en la capacitación; y faltantes de dinero efectivo superiores a 3,4 USD a lo largo del mes. Además, no hay transparencia en la definición de las faltas que dan lugar a las deducciones, que pueden ser discrecionales. Según una trabajadora, que representa las opiniones de muchas:

"Por cualquier cosa, por ausencias o por llegar tarde, se llevan el bono. Parece como si estuvieran jugando con los salarios de los trabajadores. Me lo han quitado varias veces injustificadamente y no me lo devuelven".

Trabajadora de Recaudo Bogotá S.A.S.

“Las pautas de segregación ocupacional... se materializan también en las diferencias entre las situaciones y condiciones laborales de los empleos realizados por mujeres y los desempeñados por hombres. En general, las ocupaciones dominadas por hombres tienen un estatus más alto”.

Otra madre soltera de dos hijos afirma:

"No puedes estar ausente porque te quitan el bono. Si me ausento es porque me encuentro muy mal. Es muy cruel que un enfermo no pueda ir al médico".

Trabajadora de Recaudo Bogotá S.A.S.

Si bien, oficialmente, existen posibilidades de ascenso a cargos como supervisor, facturación o en el centro de control en Bogotá, en realidad las posibilidades son limitadas, bien porque las trabajadoras no cumplen los requisitos de haber estudiado una carrera administrativa, o porque carecen de conexiones dentro de la empresa que creen necesarias para conseguir el trabajo. Aunque la empresa confirma que imparte formación y que es posible que todo el personal ascienda, el representante de SintraRecaudo señala que la mayoría de los supervisores son hombres.

En Bangkok también se considera que las pautas de género restringen las oportunidades de promoción de las mujeres. Una responsable de servicios generales

informó que trabajaba en la compañía ferroviaria desde hacía 26 años, pero que los gerentes suelen seleccionar a los hombres para los ascensos antes que a las mujeres, mostrando preferencia por los hombres en puestos más altos.

Como se describe en la sección 7 sobre el trabajo en plataformas, los ingresos de las mujeres, incluso cuando realizan los mismos trabajos que los hombres, están limitados por las horas que pueden trabajar. Sus responsabilidades familiares y el miedo por su seguridad durante los turnos nocturnos limitan las horas que las mujeres pueden trabajar.

La investigación también puso de relieve las diferencias en cuanto a condiciones laborales entre quienes trabajan para empresas estatales —y tienen más probabilidades de estar sindicalizadas— y quienes trabajan en empresas privadas. En Bangkok, las mujeres consideraron que los empleos en las empresas estatales Airport Rail Link y State Railway of Thailand ofrecían mejores condiciones laborales y prestaciones que las empresas privadas que explotan los servicios del metro y el Skytrain.

“Una responsable de servicios generales informó que trabajaba en la compañía ferroviaria desde hacía 26 años, pero que los gerentes suelen seleccionar a los hombres para los ascensos antes que a las mujeres, mostrando preferencia por los hombres en puestos más altos”.

En Ciudad del Cabo, la introducción del sistema BRT MyCiti acarrió un empeoramiento de las condiciones laborales en las compañías operadoras de vehículos que operan en las rutas de MyCiti, con respecto a las de los autobuses tradicionales operados por Golden Arrow

(GABS). GABS es una empresa privada que siempre había sido contratada por el Gobierno provincial para gestionar el servicio de buses en Ciudad del Cabo y que ha mantenido buenas relaciones con el sindicato, que logró negociar unas buenas condiciones para sus miembros. Sin embargo, cuando se establecieron las compañías operadoras de vehículos, los salarios y las condiciones laborales se fijaron en los niveles mínimos del comité de negociación. Los conductores de autobuses GABS disfrutaban de mejores salarios y reciben aumentos anuales en función de los años de servicio, así como un aumento vinculado a la inflación, ayuda médica y transporte para llevarlos a casa entre turnos partidos. En cambio, los conductores que trabajan para los operadores de MyCiti deben permanecer en las instalaciones cuando no están de servicio. El empeoramiento de las condiciones laborales en los nuevos operadores tiene implicaciones para las mujeres, ya que, si bien tradicionalmente había muy pocas conductoras, ahora tienen más probabilidades de ser contratadas como conductoras por las nuevas compañías, aunque en peores condiciones.

En Bogotá, el TransMilenio ha nombrado a una persona como responsable de igualdad de género. Recientemente, la empresa participó en el Ranking PAR, dirigido por Aequales —un programa que evalúa el desempeño de las organizaciones en materia de igualdad de género— y obtuvo el quinto lugar entre las instituciones públicas. Entre las medidas positivas a favor de la igualdad de género cabe mencionar una sala de lactancia materna y capacitación sobre igualdad de género. Sin embargo, el *ranking* no incluye a las subcontratas de los autobuses ni a la empresa encargada de la recaudación, aunque TransMilenio afirma que todas sus subcontratas deben revisar la dimensión de género dentro de sus organizaciones.

“Las mujeres también temen las repercusiones que puede tener disfrutar de la licencia de maternidad. Las maquinistas de una compañía ferroviaria de Bangkok decían que no podían quedarse embarazadas durante dos años luego de su contratación, a pesar de que la legislación prohíbe el despido de las trabajadoras embarazadas”.

5.3 HORARIOS DE TRABAJO Y PERMISO PARENTAL

Las largas jornadas laborales y el trabajo por turnos son características del empleo en el transporte público que suelen dificultar la participación de las mujeres con responsabilidades familiares. Sobre todo les dificulta acceder a los puestos de conducción, mejor remunerados, que no suelen ofrecer flexibilidad a los trabajadores. Veamos como ejemplo el sistema de turnos partidos de los conductores de BRT en Bogotá, en el que cada conductor tiene una jornada laboral de nueve horas, que incluye una pausa de hasta seis horas entre turnos. La pausa a menudo no deja tiempo suficiente para que los conductores vayan a casa, debido a la distancia entre sus domicilios y el trabajo. Los conductores a veces empiezan a trabajar a las cinco de la mañana y terminan a las ocho u once de la noche. Tanto los hombres como las mujeres conductoras afirman que estos turnos destruyen su calidad de vida, ya que no pueden pasar tiempo suficiente con la familia ni realizar las tareas domésticas, pero a muchas mujeres les resulta imposible respetar ese horario y cuidar de sus hijos.⁴⁵

También en Ciudad del Cabo los horarios de trabajo suponen un problema para muchos trabajadores, especialmente para las mujeres. A quienes realizan el primer turno del día les cuesta mucho llegar a trabajar a menos que tengan vehículo propio, y las compañías operadoras de buses no proporcionan transporte para sus trabajadores. Trasladarse de madrugada y por la noche también puede ser particularmente peligroso para las trabajadoras (véase 5.4).

Es más probable que las mujeres puedan trabajar en los horarios requeridos como vendedoras de pasajes en el TransMilenio de Bogotá, en lugar de como conductoras de buses. De hecho, la compañía da prioridad a las madres cabeza de familia para los empleos en la venta de pasajes.⁴⁶ Sin embargo, las horas de inicio y de finalización son intempestivas, cuando no hay transporte público disponible, y esto obliga a las mujeres a correr riesgos para su seguridad.

Conseguir ingresos suficientes trabajando para plataformas digitales de taxis requiere realizar largas jornadas laborales, debido a la entrada en el mercado de las plataformas digitales de nuevas empresas que han supuesto un aumento de la competencia y una presión a la baja sobre los salarios. Las horas de trabajo más rentables son las nocturnas, que muchas mujeres consideran inseguras, como se explica más adelante y en la sección 7.2.

Las mujeres también temen las repercusiones que puede tener disfrutar de la licencia de maternidad. Las maquinistas de una compañía ferroviaria de Bangkok decían que no podían quedarse embarazadas durante dos años luego de su contratación, a pesar de que la legislación prohíbe el despido de las trabajadoras embarazadas. Una asistente de estación del enlace ferroviario del aeropuerto de Bangkok no disfrutó los 90 días de licencia remunerada a los que la ley le da derecho y regresó después de 60 días, por temor a que evaluaran negativamente su desempeño si se tomaba los 90 días completos.

⁴⁵ ITF, informe provisional sobre el proyecto TransMilenio en Bogotá del Banco Mundial, inédito.

⁴⁶ Banco Mundial, 2013, Implementation Completion and Results Report. Informe núm. ICR2623, p. 92.



“Es más probable que las mujeres puedan trabajar en los horarios requeridos como vendedoras de pasajes en el TransMilenio de Bogotá, en lugar de como conductoras de buses. De hecho, la compañía da prioridad a las madres cabeza de familia para los empleos en la venta de pasajes. Sin embargo, las horas de inicio y de finalización son intempestivas, cuando no hay transporte público disponible, y esto obliga a las mujeres a correr riesgos para su seguridad”.

5.4 SEGURIDAD

En todas las ciudades incluidas en este estudio, el personal del transporte público corre el riesgo de ser víctimas de la violencia, especialmente las mujeres, lo que las disuade de asumir determinados empleos o de trabajar a determinadas horas. Se han denunciado casos extremos, como el de la violación de una mujer maquinista en Ciudad del Cabo.

El trabajo nocturno presenta riesgos particulares para las mujeres. Una representante sindical y antigua asistente del jefe de estación de Bangkok describió cómo el trayecto de regreso a casa desde las estaciones remotas suele atravesar lugares inhóspitos, y a ella ya la habían asaltado unos ladrones en ese trayecto. Además, no se considera seguro tomar un taxi sola.

El horario de trabajo en la estación del TransMilenio en Bogotá —desde las 03:30 hasta las 23:15— obliga al personal a desplazarse a horas en las que no hay transporte público disponible. Una trabajadora lamenta la incompreensión que demuestra el empleador hacia las dificultades de los trabajadores:

“Por ejemplo, en un día festivo llegué media hora tarde porque no había taxis disponibles ese día, y me convocaron a un proceso disciplinario. Ahora he tenido que andar en bicicleta a las 3 a. m. en una ciudad donde te matan por un teléfono celular. Debo salir y arriesgar mi vida para tratar de llegar a mi trabajo rápidamente. El otro día me caí y tuve que trabajar todo el día con una herida en la rodilla (...) la compañía debería ser más humana”.

Trabajadora de Recaudo Bogotá S.A.S.



“En un día festivo llegué media hora tarde porque no había taxis disponibles ese día, y me convocaron a un proceso disciplinario. Ahora he tenido que andar en bicicleta a las 3:00 a.m. en una ciudad donde te matan por un teléfono celular. Debo salir y arriesgar mi vida para tratar de llegar a mi trabajo rápidamente”.

Trabajadora de Recaudo Bogotá S.A.S.

En Nairobi, para hacer frente a los problemas de seguridad, las mujeres tripulantes a menudo tienen que residir en zonas residenciales cercanas a donde están estacionados los autobuses por la noche, donde el alquiler puede ser elevado en relación con sus ingresos.

La violencia del público también es un problema grave para el personal de las estaciones. Las empresas y las autoridades no adoptan medidas suficientes para paliarla, según los trabajadores. Los encargados de revisar los pasajes y evitar que se cuele los usuarios sin pagar corren un riesgo especial:

“A mis colegas les han abofeteado, tirado del pelo, les han dado un puñetazo. Ya mataron a un colega en el sistema. Las medidas adoptadas por los organismos reguladores no son eficaces. Al agresor no le importa si la persona que le pide que valide su billete es hombre o mujer, aunque las mujeres son más vulnerables”.

Trabajadora de Recaudo Bogotá S.A.S.

Una maquinista de tren en Ciudad de México relata la creciente vulnerabilidad de las mujeres frente a la violencia de los pasajeros, especialmente los enfurecidos por los retrasos o problemas del servicio:

“Un día estaba operando el tren ligero y había un usuario muy molesto porque el servicio terminó en una estación antes de la terminal final. [...] Se había anunciado en todas las estaciones, pero este hombre no prestó atención. Se puso a gritarme muy agresivo, le aseguro, así que salí corriendo y me metí en la cabina de operaciones. Al día siguiente, un trabajador nos contó una historia similar, el mismo hombre, pero esta vez no fue tan agresivo. Y, un día después, el mismo hombre le dio un puñetazo en la cara a una operadora. La única diferencia fue que yo corrí a refugiarme en la cabina y ella se quedó delante de él tratando de darle explicaciones...”

Mujer maquinista de tren, Ciudad de México

En los sistemas de transporte público cuyas operaciones se subcontratan a múltiples empresas privadas, pueden desdibujarse las líneas de responsabilidad por la seguridad del personal. Así lo indicaba un gerente de Recaudo Bogotá S.A.S. entrevistado, en su comentario sobre el TransMilenio: “El sistema pertenece a todos y a nadie”. Si bien el TransMilenio tiene la responsabilidad de supervisar a sus contratistas, y en teoría puede imponerles condiciones en materia de derechos laborales, en la realidad no se monitorean específicamente las condiciones de los trabajadores entre las empresas operadoras, solo la calidad del servicio prestado.



Además, los empleadores parecen tener poca confianza en el comportamiento de sus trabajadores, como indicó un gerente de Recaudo, convencido de que a menudo son los trabajadores los que inician las agresiones: "El empleado es tan culpable como el cliente".

También se cree que los empleadores no están haciendo lo suficiente para proteger a las conductoras de la violencia de los pasajeros en la red de autobuses SITP en Bogotá, por la falta de cabinas seguras:

"Varias conductoras han sido golpeadas por usuarios con paraguas, una de ellas incluso sufrió lesiones en la cabeza. Lo único que la compañía hizo al respecto fue decirles que fueran a ver a su médico. No van a adaptar las cabinas dentro de los buses solo para protegernos y dejarnos conducir".

Conductora del SITP, Bogotá

En Ciudad del Cabo, sin embargo, algunos consideraron que la introducción del BRT había traído oportunidades de empleo más seguras para las mujeres, al menos en comparación con los peligros de conducir taxis. Además, los nuevos autobuses son más seguros, con dirección asistida, carriles exclusivos y vigilancia por cámaras de circuito cerrado de televisión.

“Si bien el TransMilenio tiene la responsabilidad de supervisar a sus contratistas, y en teoría puede imponerles condiciones en materia de derechos laborales, en la realidad no se monitorean específicamente las condiciones de los trabajadores entre las empresas operadoras, solo la calidad del servicio prestado”.



5.5 ACOSO SEXUAL

En casi todas las ciudades analizadas en la investigación las trabajadoras reportaron experiencias de acoso sexual, perpetradas tanto por colegas como por pasajeros masculinos. Pero este tipo de agresiones supone también un riesgo para las pasajeras. En Nairobi, un estudio de la Iniciativa Flone⁴⁷ determinó que el abuso verbal es la forma más común de acoso contra las pasajeras y las trabajadoras del transporte público. Un representante sindical comentó:

"El transporte público no es un entorno favorable para las trabajadoras y las usuarias, y tanto las pasajeras como las trabajadoras sufren acoso".

Representante sindical masculino, Nairobi

Esta constatación ha dado lugar al lanzamiento de campañas generales contra la violencia de género que padecen pasajeras y empleadas. La Iniciativa Flone, en Nairobi, viene capacitando a las trabajadoras del transporte público sobre cómo reaccionar y responder a una agresión sexual. También organizó campañas públicas contra el acoso a las pasajeras. Del mismo modo, en Ciudad del Cabo, la ONG Sonke Gender Justice hace campaña contra el acoso sexual que sufren las pasajeras en los taxis. En Bogotá, el 64 % de las mujeres han padecido acoso sexual al utilizar el transporte público y el 35 % evitan utilizar el TransMilenio por temor a las agresiones sexuales. Estos hechos llevaron a la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá a introducir políticas de prevención del acoso sexual en el transporte público, aunque hasta el momento no se ha hecho una supervisión o

seguimiento de sus efectos.⁴⁸ Con el fin de acabar con el acoso sexual en el transporte público en Ciudad de México, el Gobierno introdujo en 2008 el servicio Atenea, dentro de la línea de autobuses M1, que ofrece servicios de buses para mujeres en 50 rutas, manejados por conductoras, con el objetivo de proporcionar un medio de transporte confiable y libre de acoso sexual en las principales rutas de la ciudad.

El acoso perpetrado por los pasajeros es algo que padecen de forma habitual las mujeres que desempeñan determinados roles en el transporte. Por ejemplo, uno de los deberes diarios de una tripulante de tren en Bangkok consiste en servir a los pasajeros y hacer las camas. Ella ya se ha enfrentado al acoso sexual de los pasajeros y no tiene un lugar seguro para descansar lejos de estos:

"No tengo una cama en el tren para descansar. Tengo que dormir al lado del baño, usando una sábana como cortina para hacer una separación entre los pasajeros y yo".

Mujer tripulante de tren, Bangkok

"El transporte público no es un entorno favorable para las trabajadoras y las usuarias, y tanto las pasajeras como las trabajadoras sufren acoso".

Representante sindical masculino, Nairobi

⁴⁷ Wafula, P. (2018). Violence against Women and Girls in Public Road Transport and Connected Spaces in Nairobi County, Kenya. Preliminary Research and Baseline Study report. Editado por N. Mwaura y L. Kihonge, Iniciativa Flone.

⁴⁸ Moscoso, M. (2018). Las cuentas de las mujeres – Bogotá (resultados preliminares) – Despacio. Accedido el 23 de julio de 2018, de <http://www.despacio.org/2018/06/01/las-cuentas-de-las-mujeres-bogota-resultados-preliminares/>.



“No tengo una cama en el tren para descansar. Tengo que dormir al lado del baño, usando una sábana como cortina para hacer una separación entre los pasajeros y yo”.

Mujer tripulante de tren, Bangkok

Varios estudios señalan que el acoso sexual puede utilizarse para visibilizar la oposición masculina a la incorporación de las mujeres a unos puestos de trabajo que antes eran "masculinos", con la intención de obligarlas a abandonar esos puestos de trabajo.⁴⁹ El presente estudio observó algo similar en Ciudad de México, donde los hombres expresaron su incomodidad con la idea de que las mujeres trabajen en tareas tradicionalmente masculinas y adoptaron mecanismos para mantener su poder, tales como insultos, acoso, etc. Esta actitud contraria a que las mujeres asuman funciones de conducción se observa con crudeza en el comentario de este conductor de trolebús:

"Soy un caballero con mi mujer, mi hija e incluso con chicas en la calle, pero en la ruta por la que conduzco... las mujeres saben cómo es el entorno masculino y aun así quieren trabajar aquí... No soy yo quien tiene que cambiar el comportamiento... Quieren trabajar aquí, no son como las demás mujeres. Sé que son mujeres, pero no como las demás, ¿entiendes? Si lo quieren, que vengan a buscarlo".

Conductor de trolebús, Ciudad de México

Aunque todas las mujeres corren el riesgo de sufrir acoso sexual por parte de usuarios y colegas, las entrevistadas de Ciudad de México confirmaron que las mujeres que desempeñan categorías laborales inferiores, como limpiadoras, taxistas tradicionales y de plataforma, son las más vulnerables a estas situaciones.

“Soy un caballero con mi mujer, mi hija e incluso con chicas en la calle, pero en la ruta por la que conduzco... las mujeres saben cómo es el entorno masculino y aun así quieren trabajar aquí... No soy yo quien tiene que cambiar el comportamiento... Quieren trabajar aquí, no son como las demás mujeres. Sé que son mujeres, pero no como las demás, ¿entiendes? Si lo quieren, que vengan a buscarlo”.

Conductor de trolebús, Ciudad de México

⁴⁹ Collinson, M. y D. Collinson (1996). 'It's Only Dick': The Sexual Harassment of Women Managers in Insurance Sales. *Work, Employment and Society* 10(1): 29-56; DiTomaso, N. (1989). *Sexuality in the Workplace: Discrimination and Harassment*, The Sexuality of Organization, J. Hearn, D. Sheppard, P. Tancred-Sheriff y G. Burrell (eds.). Londres: Sage, 71-90; Wright, T. (2016). *Gender and sexuality in male-dominated occupations: women workers in construction and transport*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.



“Aunque el sistema TransMilenio en Bogotá fue construido recientemente, en el año 2000, su diseño no incluye baños en las estaciones”.

5.6 INSTALACIONES

La falta de acceso a unas instalaciones sanitarias y la falta de suficiente tiempo de descanso son problemas recurrentes entre el personal del transporte público, que causan especiales dificultades a las mujeres. Varias de las entrevistadas del sector ferroviario en Bangkok se quejaron de la falta de baños. En algunos casos tenían que utilizar el mismo inodoro que los pasajeros, lo que suscitaba quejas por la limpieza. Cuando los aseos son compartidos con los pasajeros, el problema repercute particularmente en los conductores de metro, que solo tienen un descanso de 10 minutos, por lo que pueden carecer de tiempo suficiente para ir al baño. Una de las mujeres maquinistas del Skytrain de Bangkok creía que la falta de descanso para ir al baño le había causado problemas de salud:

"A veces tengo necesidad de ir al baño, pero no he terminado mi servicio, así que tengo que aguantarme hasta que termine mi turno. Me diagnosticaron cistitis dos veces desde que empecé a trabajar aquí hace 18 años. Fue un momento doloroso, oriné sangre".

Operadora de tren, Bangkok

Aunque el sistema TransMilenio en Bogotá fue construido recientemente, en el año 2000, su diseño no incluye baños en las estaciones. Han tenido que llegar a acuerdos informales para usar los baños de las pequeñas empresas ubicadas cerca de la estación,

aunque no siempre solucionan el problema, porque estas empresas abren más tarde que el TransMilenio y cierran antes de que terminen las operaciones del TransMilenio. Por lo tanto, cuando se introducen nuevos sistemas de transporte, hay una oportunidad de mejorar las instalaciones de saneamiento para el personal y los pasajeros. En Nairobi, la mayoría de los baños están privatizados y los usuarios pagan por su uso. Además, no hay puntos de agua limpia gratuitos y los trabajadores tienen que comprar agua o llevarla de su casa, lo que genera gastos adicionales para ellos. De hecho, los trabajadores gastan hasta un 18 % de sus ingresos en acceder a los servicios de agua y saneamiento.⁵⁰ Los planes para la infraestructura del BRT incluyen la provisión de servicios básicos en varias terminales, que deben incluir instalaciones sanitarias y agua limpia para los trabajadores y para los usuarios del transporte público.

“En Nairobi, la mayoría de los baños están privatizados y los usuarios pagan por su uso. Además, no hay puntos de agua limpia gratuitos y los trabajadores tienen que comprar agua o llevarla de su casa, lo que genera gastos adicionales para ellos. De hecho, los trabajadores gastan hasta un 18 % de sus ingresos en acceder a los servicios de agua y saneamiento”.

⁵⁰ Kamau, A. y L. Alfors (2017). Impact of WASH Deficits on Labour Productivity in the Informal Economy Nakuru Report, Kenya. WIEGO/IIED Collaboration on Water and Sanitation in Informal Workplaces. Informe provisional.



6. LA INTRODUCCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS





“No cabe duda de que algunas innovaciones tecnológicas, como la introducción de máquinas automáticas expendedoras de pasajes, conllevan la destrucción de puestos de trabajo. Esta investigación indica que esto es algo que afecta principalmente a los trabajadores y trabajadoras informales”.

El cambio tecnológico ha afectado al transporte público en todas las ciudades de este estudio, aunque el ritmo de cambio varía entre unas y otras. La tecnología transformó funciones como la venta de boletos y la operación de los vehículos y conlleva beneficios y problemas para las trabajadoras. En esta sección examinamos los cambios introducidos en la expedición y la recogida de los pasajes y en el trabajo de conducción. También repasamos las perspectivas de una mayor automatización y las posibles consecuencias para las trabajadoras. Además, destacamos la importancia de la formación para que las mujeres puedan beneficiarse en igualdad del acceso a los empleos decentes que se crearán gracias a las innovaciones tecnológicas.



6.1 VENTA DE PASAJES

No cabe duda de que algunas innovaciones tecnológicas, como la introducción de máquinas automáticas expendedoras de pasajes, conllevan la destrucción de puestos de trabajo. Esta investigación indica que esto es algo que afecta principalmente a los trabajadores y trabajadoras informales. Por ejemplo, la introducción del sistema BRT en Ciudad de México incorporó máquinas autoservicio expendedoras de pasajes. Hasta entonces, los minibuses prestaban servicios en la mayoría de las rutas cubiertas por el BRT, y las mujeres trabajaban habitualmente como copilotos (por lo general socios de los conductores) o como cobradoras de pasajes, todas ellas informalmente. A raíz de la introducción de las rutas del BRT, muchos trabajadores y trabajadoras informales perdieron sus empleos.

Por otro lado, cuando los trabajadores afectados por la automatización están sindicalizados, es posible proteger sus puestos de trabajo a través de acuerdos de reasignación a otras funciones. En el caso de los vendedores de pasajes afectados por la introducción de máquinas autoservicio expendedoras de pasajes en el tren ligero de Ciudad de México, el personal afectado fue transferido a puestos de oficina o a funciones como facilitadores de máquinas expendedoras de pasajes. Algunos reportaron mejoras en sus condiciones laborales:

"Ahora ayudo a los usuarios que no saben cómo usar la máquina. Al principio mucha gente necesitaba mi ayuda, pero ahora estoy libre la mayor parte del tiempo, ya no me enfrento a situaciones estresantes. Suelo trabajar mucho cuando hay un partido de fútbol, cuando la demanda es muy alta y necesitan nuestra ayuda".

Empleada, tren ligero, Ciudad de México

De hecho, la introducción de máquinas autoservicio expendedoras de pasajes conllevó la creación de

puestos de trabajo adicionales, que se subcontratan a una empresa que se encarga de las tareas de ayuda a los usuarios con problemas, como las tarjetas bloqueadas. Se trata de un trabajo que realizan principalmente mujeres, y, aunque la empresa concesionaria puede no ofrecer las mismas condiciones laborales, sí ofrece horarios flexibles que se adaptan a las necesidades de algunas mujeres, como las que estudian o tienen responsabilidades familiares.

Los datos obtenidos en otras ciudades revelan que los pasajeros prefieren tratar con personas antes que con máquinas expendedoras de pasajes y sistemas de información automatizados, y que resulta necesaria la presencia continua del personal, especialmente cuando la tecnología no funciona correctamente. El personal de la estación del BRT de Bogotá reportó que los pasajeros prefieren acudir al personal para recargar sus tarjetas de pago antes que usar los dispositivos automáticos de recarga:

"A la mayoría de la gente no le gusta usar la máquina porque no les confirma la cantidad cobrada y para solicitar un reembolso, cuando la máquina se traga el dinero, tienen que realizar un largo proceso y esto les enfada. La gente no tiene la formación suficiente para utilizar las máquinas".

Trabajadora, Recaudo Bogotá S.A.S.

Mientras que el empleador entrevistado del sistema BRT de Bogotá cree que las máquinas de cobro automático mejoraron las condiciones laborales, la mayoría de las empleadas de Recaudo Bogotá S.A.S. consideran que aumentaron su volumen de trabajo, ya que ahora tienen que ayudar a los usuarios que no saben manejarlas, además de encargarse de sus responsabilidades habituales. Asimismo, consideran que aumenta la probabilidad de conflictos con los pasajeros cuando las máquinas no funcionan correctamente (véase el cuadro "Resistencia a una mayor automatización del TransMilenio en Bogotá").

También en Bangkok se observó que los pasajeros preferían el personal a las máquinas. Se redujeron los puestos de atención al cliente, al tiempo que aumentó la contratación de personal a través de empresas concesionarias que ofrecen contratos temporales y se colocaron máquinas de información. Sin embargo, la única empleada a tiempo completo que queda en la compañía ferroviaria desempeñando estas funciones dijo a los investigadores que los pasajeros prefieren que les atienda ella personalmente:

"El stand de información nunca me ayuda [risas]. Los pasajeros apenas lo usan. Es una pérdida de tiempo. A veces son incapaces de encontrar lo que buscan. Preguntar es más rápido, obtienen la respuesta al instante".

Mujer a cargo del servicio al cliente, ferrocarril, Bangkok

Las limitaciones de la propia tecnología han frustrado los intentos de automatización. En el metro de Ciudad de México se intentó en tres ocasiones automatizar la venta de boletos, pero, según un trabajador, las máquinas acaban averiándose o los usuarios se sienten incómodos con la tecnología. En 2012 se introdujeron las tarjetas de prepago, pero son recargadas por los vendedores de pasajes, en lugar de por una máquina autoservicio. También en Ciudad del Cabo, el sistema de tarjetas de pago integradas, MyConnect, no resultó tan eficaz como se había prometido, ya que hay pocos puntos de venta que ofrezcan el servicio de recarga y ha supuesto un alto coste para la ciudad. A la compañía, Lumen Technologies, originalmente contratada para gestionar el sistema informático del centro de control que monitorea los servicios de bus MyCiti, se le rescindió el contrato a principios de 2015 debido al bajo rendimiento.

Ciudad del Cabo está intentando introducir un sistema "abierto", en el que varios proveedores de servicios independientes desarrollen sus propios dispositivos de pago —por ejemplo, utilizando aplicaciones en teléfonos móviles, brazaletes, tarjetas bancarias, etc.—. La ciudad también quiere introducir un sistema de bono de viaje integrado que permita pagar en trenes, buses, taxis y el sistema MyCiti. Es probable que estos avances tecnológicos repercutan en el empleo de las mujeres, ya que la mayoría de los cobradores son mujeres.

“Los datos obtenidos en otras ciudades revelan que los pasajeros prefieren tratar con personas antes que con máquinas expendedoras de pasajes y sistemas de información automatizados, y que resulta necesaria la presencia continua del personal, especialmente cuando la tecnología no funciona correctamente”.

En Nairobi, la política, más que la tecnología, impidió la introducción del pago sin dinero efectivo en 2014.^{51, 52} El intento del Gobierno, en asociación con los operadores de transporte público y los bancos, de introducir tarjetas de pago "cash-lite", sin efectivo, tenía por objeto eliminar los pagos en efectivo, para frenar la corrupción y erradicar las mafias. Sin embargo, el proyecto fracasó debido a la resistencia de algunas asociaciones de trabajadores del transporte público y a los intereses creados de los bancos. Se ha reintroducido la tarjeta social multiusuario (la tarjeta Huduma), de propiedad estatal, que permite pagar distintos servicios públicos, entre

⁵¹ Kubania, J. (2015). Nairobi commuters in for a surprise cashlite. Daily Nation, accedido en <https://www.nation.co.ke/news/Nairobi-commuters-in-for-a-surprise-cashlite-Monday/1056-2617214-tr1ju1/index.htm>.

⁵² Nairobi Business Monthly (2015). Cashless PSV fare system spawns new jobs for youth. Accedido en <http://www.nairobibusinessmonthly.com/cashless-psv-fare-system-spawns-new-jobs-for-youth/>.



ellos el transporte de cercanías.⁵³ Los sindicatos del transporte apoyaron la introducción de medios de pago sin dinero en efectivo por motivos de seguridad, ya que permitía que los conductores y los cobradores de pasajes estuvieran menos expuestos al robo y a la corrupción. Los sindicatos también argumentaron que con el pago con tarjeta todo el dinero llega a la empresa, a diferencia del dinero en efectivo, por lo que esta tendría más dinero para gastar en mejorar las condiciones laborales. Algunos operadores permiten a los clientes pagar a través de *apps* de telefonía móvil, como Safaricom Mpesa, Paybill y Ejijipay, aunque la mayoría de los operadores todavía utilizan el pago en efectivo.

Entre otros beneficios para la salud y la seguridad que aporta el pago sin dinero en efectivo destaca la eliminación de las pesadas bandejas con monedas. Las máquinas expendedoras de pasajes se introdujeron en la anterior fase de automatización de los sistemas ferroviario y de metro de Bangkok, pero la necesidad de transportar pesadas bandejas de monedas desde dichas máquinas provocaba dolores de espalda a los recaudadores de pasajes. En respuesta a las reivindicaciones sindicales, la compañía acabó proporcionándoles cinturones para proteger la espalda.

“Los sindicatos también argumentaron que con el pago con tarjeta todo el dinero llega a la empresa, a diferencia del dinero en efectivo, por lo que esta tendría más dinero para gastar en mejorar las condiciones laborales”.

“Además, el personal considera que las máquinas pueden aumentar los conflictos con los pasajeros cuando no funcionan correctamente”.

⁵³ Kang'ethe, K. (2018). Kenyans can now pay for government services using Huduma prepaid card. Accedido en <https://www.capitalfm.co.ke/business/2017/01/kenyans-can-now-pay-for-government-services-using-huduma-prepaid-card/>.



RESISTENCIA A UNA MAYOR AUTOMATIZACIÓN DEL TRANSMILENIO EN BOGOTÁ

El Bus de Tránsito Rápido (BRT) de Bogotá, el TransMilenio, introdujo un sistema integrado de pago con tarjeta tipo monedero en todos los servicios del TransMilenio y del SITP. Las tarjetas se compran y se recargan en las estaciones, utilizando Dispositivos de Carga Automática (DCA); hay máquinas autoservicio y las tarjetas se pueden recargar en las taquillas. Sin embargo, según el personal de Recaudo Bogotá S.A.S. —empresa subcontratada encargada del recaudo, control de flota e información al usuario en las estaciones del TransMilenio—, no cabe duda de que los pasajeros prefieren recurrir al personal antes que usar las máquinas para comprar y recargar las tarjetas, porque les resulta más rápido y fácil. Además, el personal considera que las máquinas pueden aumentar los conflictos con los pasajeros cuando no funcionan correctamente.

De hecho, la Veeduría Distrital, la oficina supervisora, identificó diversas ineficiencias administrativas en los servicios del TransMilenio y de sus concesionarias y emitió varias recomendaciones, entre las que destaca la necesidad de contratar más mano de obra, especialmente para el servicio de recogida de pasajes, debido al volumen de usuarios.

Es significativo que Recaudo Bogotá S.A.S. se refiera a sí misma como una empresa tecnológica y que vea a sus trabajadores en el futuro como apoyo a las máquinas DCA. Vivian Acosta, empleada en las taquillas y responsable de SintraRecaudo, el sindicato representante del personal de Recaudo Bogotá S.A.S., explica:

"En una reunión reciente con un gerente [de Recaudo], insinuaron que van a implementar un dispositivo en cada estación y que, a partir de entonces, solo se necesitaría un trabajador para controlar el acceso a la estación y para ayudar a los usuarios a cargar sus tarjetas en las máquinas (DCA). Dentro de un plan piloto para evaluar cómo funcionaría esto, Recaudo Bogotá S.A.S. ordenó a los trabajadores de ciertas estaciones que recargaran las tarjetas fuera de las taquillas, mediante un dispositivo manual, exponiéndoles a que les robaran o a perder dinero".

Aunque hoy no existen planes detallados para automatizar más el sistema de transporte, el contrato entre TransMilenio y Recaudo Bogotá S.A.S. indica que se desarrollará en la medida de lo necesario a fin de obtener los niveles de servicio definidos. SintraRecaudo ha analizado estas cuestiones tecnológicas y de automatización para plantear alternativas como la negociación de la reubicación de trabajadores a otras funciones — administrativas o incluso de conducción—. Sin embargo, el avance es lento, en parte porque Recaudo Bogotá S.A.S. no ha podido encontrar unas máquinas lo suficientemente confiables para su expansión. SintraRecaudo se estableció como sindicato específicamente para luchar por las reivindicaciones de los empleados de Recaudo, en su mayoría mujeres (ver recuadro "SintraRecaudo organiza a las trabajadoras en Bogotá"), y continuará abordando sus reivindicaciones y resistiendo cualquier intento de destruir los empleos.

“Hasta entonces, en los minibuses, las mujeres solían controlar el horario de los buses, pero este no era una función reconocida formalmente, por lo que no las contrataron en los nuevos sistemas. Además, el STI incluye el recuento automatizado de pasajeros, otra función informal que a veces desempeñaban los vendedores ambulantes, a menudo mujeres”.

6.2 CONDUCCIÓN

Se considera que varias innovaciones tecnológicas han mejorado la labor de conducción de las mujeres —la dirección asistida, la videovigilancia en las cabinas conectada directamente con el centro de control y los medios de pago sin dinero en efectivo—. Sin embargo, también hay aspectos negativos, como los que la investigación de Ciudad del Cabo puso de relieve. A pesar de tener cámaras de seguridad, los agentes de seguridad pueden tardar mucho en responder, por lo que una conductora que trabaje durante la noche puede estar corriendo riesgos frente a un pasajero. Además, las cámaras permiten a la empresa vigilar más al personal. Por otro lado, el hecho de que la recogida de los pasajes ya no sea responsabilidad de los conductores puede afectar a su categoría profesional y, en última instancia, al salario que reciben. Preocupa también el diseño de los nuevos buses MyCiti, que carecen de puerta externa para el conductor, como la que tenían los autobuses tradicionales. Esto obliga a los choferes a utilizar la misma puerta que los pasajeros, lo que puede crear un problema de seguridad.

Entre otros avances en la automatización cabe destacar los sistemas de control de tráfico, que mejoran el servicio supervisando y respondiendo a la congestión vial, entre otros incidentes de tráfico. En Ciudad de México se introdujo un sistema de transporte inteligente (STI) para mejorar el servicio de los buses operados por la compañía y el sistema BRT. Hasta entonces, en

los minibuses, las mujeres solían controlar el horario de los buses, pero este no era una función reconocida formalmente, por lo que no las contrataron en los nuevos sistemas. Además, el STI incluye el recuento automatizado de pasajeros, otra función informal que a veces desempeñaban los vendedores ambulantes, a menudo mujeres.

Sin embargo, al igual que con otras formas de tecnología, los trabajadores reportan fallos en las nuevas máquinas que pueden provocar la frustración y el enojo de los pasajeros, que a menudo dirigen contra los conductores. En Bogotá, los buses del TransMilenio y SITP contienen "unidades lógicas", que envían información sobre la distancia entre buses y permiten a los controladores de la central regular el servicio. Sin embargo, según los conductores entrevistados, el monitoreo es ineficiente:

"A veces tenía que bajarme del bus porque los usuarios me iban a golpear por demorarme demasiado en hacer la ruta. Tenía que bajarme del bus y pedirle ayuda a un colega que iba detrás de mí".

Mujer chofer de autobús SITP, Bogotá

Las "unidades lógicas" también se utilizan para enviar mensajes a los conductores y para que estos informen de fallos técnicos. Pero, según un conductor, les ordenan que sigan conduciendo cuando se reporta un fallo, y se enfrentan a multas si no continúan conduciendo el autobús.



En Ciudad del Cabo, el sistema de gestión del tráfico en tiempo real también presenta muchos fallos tecnológicos, por lo que no se extenderá de forma inminente, según un vocero de la empresa:

"Cuando los conductores puedan introducir su número de bloqueo y este aparezca en el centro de control, el centro de gestión de transporte (TMC); cuando puedan ver a los conductores y hacer un seguimiento para ver si cumplen el horario y puedan comunicarse con las personas que se encuentran en la cabina a través del micrófono. Y que el TMC pueda incluso darles información sobre los cambios o desviaciones de la ruta —porque detecta que puede haber algún disturbio social o algo así y tiene que desviar a los conductores—. Creo que cuando lleguen a esa fase no vamos a necesitar tanto personal de supervisión. Esa fase es, bueno, la ciudad quería que estuviera en marcha desde el principio. Pero ya entramos en nuestro sexto año y ni siquiera llegamos a que todo el hardware funcione y estamos sin apenas... conexiones como Wi-Fi y ese tipo de cosas. El software, eso hay que resolverlo. Ni siquiera estamos en ese punto todavía. Así que no creo que en los próximos cinco años vaya a haber ningún cambio en la tecnología que vaya a afectar al empleo... al menos".

Gerente, empresa explotadora de vehículos BRT,
Ciudad del Cabo

En Nairobi, algunas empresas utilizan un método basado en la telefonía móvil más sencillo, barato y accesible para proporcionar actualizaciones de tráfico, especialmente durante las horas punta, para garantizar que sus vehículos no se queden atascados en el tráfico, a través de plataformas móviles como WhatsApp.



“Los sindicatos tienen la oportunidad de presionar para que se incluya a las mujeres que ya trabajan en el transporte público en la formación del BRT, de acuerdo con la estrategia de inclusión de género y de discriminación positiva recogida en la Constitución de Kenia de 2010”.

6.3 FORMACIÓN

En Nairobi, los entrevistados se mostraron optimistas sobre el potencial del nuevo sistema BRT para ofrecer oportunidades de empleo a las mujeres. Se prevé que el BRT transforme los empleos informales de las mujeres en empleos formales y estables, y reduzca el número de horas trabajadas y la precariedad laboral de las mujeres. Se crearán puestos de trabajo para conductoras y revisoras, además de en la venta de boletos, reservas, limpieza, mantenimiento mecánico, contabilidad, relaciones con los clientes, *marketing*, tecnologías de información y comunicación (TIC), y gestión de *apps*. Por lo tanto, se prevé que la tecnología cree puestos de trabajo, tal y como observa el gerente de una empresa de plataforma:

"La tecnología no conduce a la destrucción de puestos de trabajo porque la manejan personas, no robots. En mi opinión, no se perderá ningún trabajo".

Gerente de compañía de taxis, Nairobi

El nuevo sistema de transporte debería permitir que las mujeres ocupen puestos de trabajo formales en el sector de las tecnologías de la información. Sin embargo, las mujeres solo se beneficiarán si poseen las habilidades necesarias, y, por lo tanto, capacitarlas es crucial.

Sin embargo, de las 29 trabajadoras entrevistadas en Nairobi, solo seis habían recibido formación adicional para ser conductoras, en administración de empresas, contabilidad o gestión básica de la seguridad. En un curso de capacitación impartido por la Iniciativa Flone (que trabaja para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas en los espacios públicos), las mujeres expresaron su preocupación por la falta de capacitación en materia de transporte y su temor de no estar cualificadas para los puestos de trabajo del BRT.

“Sin embargo, algunos entrevistados señalaron que la Ley de Equidad en el Empleo y la necesidad de tener un lugar de trabajo más representativo y diverso podían conllevar consecuencias no deseadas. Un entrevistado de SATAWU argumentó que a veces las mujeres ascendían demasiado rápido y acababan fracasando. Cuando no reciben la formación y el desarrollo de capacidades necesarios, la persona ascendida puede verse atrapada por los errores cometidos y ser despedida al poco tiempo. Esto ilustra la importancia de una ofrecer una formación adecuada y de la experiencia práctica”.



Las conversaciones con la Autoridad Metropolitana y de Transporte de Nairobi confirmaron que se impartirá formación al personal del BRT sobre las operaciones del BRT. Dicha formación se llevará a cabo en colaboración con la Autoridad Nacional de Transporte y Seguridad, por lo que los sindicatos tienen la oportunidad de presionar para que se incluya a las mujeres que ya trabajan en el transporte público en la formación del BRT, de acuerdo con la estrategia de inclusión de género y de discriminación positiva recogida en la Constitución de Kenia de 2010.

En Ciudad del Cabo, una de las compañías operadoras de vehículos, TBART, adoptó una estrategia de capacitación para aumentar el número de conductoras en MyCiti. Luego de observar que las mujeres tenían menos probabilidades de disponer de las licencias de conducción necesarias, decidieron utilizar los cursos patrocinados por la Dirección de Educación y Capacitación del Sector del Transporte y formar a las mujeres para obtener dichas licencias. Los cursos se asignan en una proporción de 80 mujeres y 20 hombres. Según un entrevistado, la proporción de mujeres que conducen autobuses alcanza hoy casi el 40 %. Algunas de estas mujeres estaban antes desempleadas; otras trabajaban como conductoras en otros contextos, como el turismo, en los que no se exigían permisos de conducción para vehículos pesados. Esto supone un cambio con respecto a los patrones anteriores de contratación de taxistas, que eran predominantemente hombres.

Sin embargo, algunos entrevistados señalaron que la Ley de Equidad en el Empleo y la necesidad de tener un lugar de trabajo más representativo y diverso podían conllevar consecuencias no deseadas. Un entrevistado de SATAWU argumentó que a veces las mujeres ascendían demasiado rápido y acababan fracasando. Cuando no reciben la formación y el desarrollo de capacidades necesarios, la persona ascendida puede verse atrapada por los errores cometidos y ser despedida al poco tiempo. Esto ilustra la importancia de ofrecer una formación adecuada y de la experiencia práctica.

“Según un entrevistado de Ciudad del Cabo, la proporción de mujeres que conducen autobuses alcanza hoy casi el 40 %. Algunas de estas mujeres estaban antes desempleadas; otras trabajaban como conductoras en otros contextos, como el turismo, en los que no se exigían permisos de conducción para vehículos pesados. Esto supone un cambio con respecto a los patrones anteriores de contratación de taxistas, que eran predominantemente hombres”.



LA PROPUESTA DE INTRODUCCIÓN DE BUSES ELÉCTRICOS EN CIUDAD DE MÉXICO

El proyecto para introducir un nuevo corredor de autobuses en el Eje 8 Sur (una de las arterias de la ciudad), en el que solo circularían autobuses eléctricos con carriles para bicicletas adyacentes, está recibiendo elogios por sus beneficios para el medio ambiente y el desarrollo económico. El proyecto es el primero de varios corredores de buses previstos en los que solo operarían autobuses eléctricos. El corredor de "cero emisiones" propuesto tiene una longitud de 22 km y serviría para unos 160.000 viajes diarios.⁵⁴ El plan aspira a que se produzca un desarrollo y densificación urbana a lo largo del corredor. Los buses eléctricos reemplazarían a los buses operados por concesionarias que actualmente circulan a lo largo de la ruta. Sin embargo, este proyecto amenaza el posible regreso a ese corredor de los trolebuses, que tienen ya la infraestructura necesaria. El desarrollo del corredor comenzó en 2014, y en 2016 el Mecanismo de Financiación de las Ciudades C40 concedió hasta "1 millón de dólares para asistencia técnica".⁵⁵ En la actualidad se están realizando estudios de viabilidad.

El proyecto está configurado siguiendo el discurso dominante de "sostenibilidad" y "modernización". Según un experto en transporte entrevistado, el proyecto "tiene una visión cósmica o mágica porque lo integra todo: tecnologías limpias, movilidad sostenible (carriles bici-bus), seguridad vial y desarrollo urbano". Pretende ser de "cero emisiones, cero ruido, cero accidentes...", lo que supone una "oportunidad para embellecer y modernizar la ciudad, de modo que la gente ya no tenga que trasladarse en autobuses viejos que son un reflejo de retrasos". A esta visión se asocia

el modelo operacional de las empresas asociadas con el Gobierno y la transferencia de autobuses operados por el propietario a rutas alimentadoras, que ofrecerán servicios mejores y más eficientes a los pasajeros.

Lamentablemente, este discurso dominante ignora la perspectiva de los trabajadores, formales e informales, y, en materia de género, pone de relieve los beneficios que este nuevo sistema tendrá para las mujeres como usuarias del transporte y no como trabajadoras. Los estudios de viabilidad que se están llevando a cabo se centran en aspectos técnicos, y nuestra investigación no encontró evaluaciones sobre el impacto que puede tener para los trabajadores, ni positivas ni negativas. Sin embargo, el proyecto reconoce algunos problemas no resueltos relativos a la eliminación de baterías de los autobuses y la considerable inversión necesaria, que exige modelos financieros complejos.

Al personal le preocupa el futuro de sus empleos. En primer lugar, es probable que los nuevos buses incorporen tecnologías para la gestión de la flota, como sistemas de videovigilancia, localización de vehículos y mostradores de pasajeros. Estos cambios suponen una amenaza para los trabajadores informales, muchos de los cuales son mujeres, que en la actualidad se encargan de controlar los horarios de los buses y de atraer usuarios. También afectarán a los vendedores ambulantes, que no podrán subirse a los buses para vender. Los buses operados por el propietario se transformarán en concesionarias operadas por la empresa. Los operadores-

⁵⁴ <https://www.c40cff.org/mexico-city-eje-8>.

⁵⁵ https://www.c40.org/press_releases/press-release-bogota-and-mexico-city-to-receive-up-to-1-million-each-in-technical-support-for-low-carbon-resilient-transportation-infrastructure.



propietarios serán reemplazados, o al menos transferidos, a las rutas alimentadoras del nuevo sistema. Las nuevas empresas de transporte, como las creadas para el BRT, tienden a resistirse a la presencia de sindicatos. La introducción de empresas privadas carentes de una actitud prolaboral para operar los autobuses eléctricos es uno de los mayores temores del personal que trabaja en los trolebuses, que teme que les reubiquen con condiciones laborales precarias y tener que utilizar nuevas tecnologías con las que no están familiarizados. La experiencia demuestra que, al igual que sucedió, por ejemplo, cuando se concedieron los taxis eléctricos al STE en 2013, la empresa puede acabar contratando nuevos trabajadores fuera del ámbito de los convenios colectivos vigentes. Además, la subcontratación o externalización podría empeorar las condiciones laborales de los trabajadores existentes y acabar con las prestaciones cubiertas por los acuerdos negociados por el sindicato.

Para las trabajadoras, la principal amenaza es la automatización de la recogida de pasajes. La mayoría de las empleadas en los trolebuses (55 %) trabaja como personal de apoyo a las operaciones y en la recaudación de dinero. Si bien la automatización eliminaría los empleos de cobro de pasajes, algunas de estas mujeres cuentan con protección sindical, ya que son miembros del sindicato ATM, y serían transferidas a otros puestos de trabajo. Sin embargo, las mujeres que trabajan como supervisoras y gerentes de estaciones, sin la protección del sindicato, probablemente perderían sus empleos.

No obstante, la introducción de los buses eléctricos también puede abrir nuevas oportunidades laborales a las mujeres, a medida que aparecen nuevas funciones. Hasta ahora no

había mujeres conduciendo trolebuses, con el argumento de que este trabajo requiere un gran esfuerzo físico para retirar los troles y algunos hombres perdieron los dedos al hacerlo. Se dice que los autobuses eléctricos son más seguros y fáciles de operar, ya que cuentan con sistemas automáticos para subir y bajar los troles, "basta con pulsar un botón". Con la inversión, los nuevos diseños de trolebuses también podrían ser más fáciles y seguros de operar.

El sindicato ATM lanzó una exitosa campaña para apoyar el mantenimiento de los trolebuses, bajo el lema "Salvemos a los trolebuses", que movilizó a muchas mujeres, muchas de ellas jóvenes, que aportaron ideas sobre cómo implementar la campaña. La campaña destacó la sostenibilidad de los trolebuses eléctricos, con la nueva inversión, su relativa asequibilidad en comparación con los altos costos previstos del corredor de autobuses eléctricos, y el afecto del público por los trolebuses. La principal herramienta de la campaña fue una encuesta a los pasajeros, que reveló un apoyo masivo a los trolebuses por parte de los usuarios, tanto hombres como mujeres. Tener información sobre el nivel de apoyo público a los trolebuses fue vital para involucrar a los pasajeros, que se convirtieron en los principales partidarios de la campaña y la hicieron altamente visible.

Dado que el proyecto de los autobuses eléctricos cuenta con el apoyo del Gobierno y una sustanciosa financiación de organismos internacionales, los sindicatos tienen la oportunidad de hacer campaña y de participar como parte interesada clave para influir políticamente a favor de los trabajadores y las trabajadoras, en especial preconizar la inclusión de las mujeres en todos los roles.



CIUDAD DEL CABO: DEL BRT AL IRT

Ciudad del Cabo se dio cuenta de que no podría reemplazar tanto transporte público con el sistema BRT como se había previsto inicialmente. Es decir, MyCiti, el sistema BRT, tendría un papel más reducido dentro del sistema Integrado de Tránsito Rápido (IRT, por su sigla en inglés), entre otras razones por: el alto coste de la infraestructura necesaria para los carriles de uso exclusivo y las estaciones de buses; la baja densidad de población en Ciudad del Cabo, como en otras ciudades de Sudáfrica y, por lo tanto, el bajo número de pasajeros en algunas rutas; los efectos de la planificación urbana durante el *apartheid*, que concentró a las poblaciones negras en municipios fuera del centro de la ciudad; y el hecho de que los trenes y los taxis minibús siguen siendo los medios de transporte más baratos y más utilizados para la mayoría de la población.

Por estas razones, la ciudad introdujo algunos cambios en la forma de implementar MyCiti. En la segunda fase se decidió utilizar las paradas de bus y la infraestructura ya existentes, en lugar de construir nuevas, como había ocurrido en la primera fase. Esta decisión tuvo como efecto perpetuar la percepción de que MyCiti es un servicio para los usuarios de clase media: las estaciones inteligentes y los carriles exclusivos de la fase uno se encuentran solo en las zonas donde habita esta clase social. Para complementar los autobuses BRT se aceptó un sistema multimodal/híbrido. También hay planes para hacerse cargo de la operación de los trenes, con el fin de proporcionar un sistema integrado. La autoridad de transporte de la ciudad está promoviendo la competencia entre las compañías operadoras de vehículos como la manera de lograr una eficiencia en el sistema a largo plazo.

El número de mujeres conductoras en el sistema BRT es mayor que el número de mujeres conductoras en los taxis minibús, los trenes o los autobuses tradicionales. Así que, si el BRT acaba siendo un componente más reducido del sistema IRT, esto probablemente tendrá repercusiones en el número total de mujeres empleadas, particularmente en empleos como conductoras y reguladoras. De hecho, refuerza el dominio masculino en el sector del taxi.





7. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS EN EL TRANSPORTE URBANO





“Las formas de las relaciones laborales que establecen las plataformas también suponen un reto mayúsculo para los derechos y la organización de los trabajadores y las trabajadoras, que algunos sindicatos vienen enfrentando en diferentes jurisdicciones. Sin embargo, las plataformas de servicios de transporte con conductor, como Uber, están promoviendo los beneficios que el trabajo en plataformas tiene para las mujeres. Alegan que estas formas de empleo abren oportunidades de acceder a trabajos flexibles y a un mayor empoderamiento económico”.

El rápido crecimiento en todo el mundo de las plataformas que ofrecen servicios de taxi plantea un desafío enorme a la forma en que el transporte urbano ha funcionado hasta ahora, en particular a los servicios de taxi tradicionales. Las formas de las relaciones laborales que establecen las plataformas también suponen un reto mayúsculo para los derechos y la organización de los trabajadores y las trabajadoras, que algunos sindicatos vienen enfrentando en diferentes jurisdicciones. Sin embargo, las plataformas de servicios de transporte con conductor, como Uber, están promoviendo los beneficios que el trabajo en plataformas tiene para las mujeres. Alegan que estas formas de empleo abren oportunidades de acceder a trabajos flexibles y a un mayor empoderamiento económico. Esta sección examina el alcance del trabajo de los taxis de plataforma en las cinco ciudades, incluido entre las mujeres, y considera tanto las oportunidades como los riesgos del trabajo en plataformas.



“Si bien es difícil estimar cuántas mujeres trabajan como conductoras para las plataformas digitales, parece que su número va en aumento. En el último año, el número de mujeres que trabaja para Grab en el sudeste asiático se ha disparado más de un 230 %”.

7.1 EXTENSIÓN DE LOS EMPLEOS COMO CONDUCTOR DE PLATAFORMAS

Las plataformas de servicios de taxi a demanda se están expandiendo en todas las ciudades analizadas en este estudio, con la excepción de Bangkok. Uber se retiró de Tailandia en 2018, después de que el Departamento de Transporte Terrestre declarara a la empresa ilegal en noviembre de 2014 por no tener los vehículos que trabajaban para ella debidamente matriculados en Tailandia, por no utilizar métodos de cobro válidos y porque los conductores de Uber no tenían la licencia adecuada.⁵⁶ Sin embargo, en su lugar continúan operando plataformas similares, como Grab, que, además de servicios de transporte a demanda, ofrece servicios de entrega de productos de alimentación, entre otros. Bajo el paraguas de Grab operan GrabTaxi, que ofrece un servicio regular de taxis solicitados a través de una aplicación de telefonía móvil; GrabCar (similar al modelo Uber), que ofrece un servicio de vehículos con conductor; y GrabBike, una app de mototaxis. Sin embargo, GrabCar y GrabBike aún no tienen licencia para operar en Tailandia: como se trata de vehículos particulares, el Departamento de Transporte Terrestre no los ha registrado para este fin. Al igual que en otros países, los proveedores de servicios de taxi y mototaxi tradicionales se oponen a que Grab preste servicios de transporte público.

La situación legal de las plataformas digitales de transporte tampoco está clara en Bogotá. Uber entró en Colombia en 2013 y tiene aproximadamente 83.000 conductores. Sin embargo, Uber, y otras plataformas más recientes, como Cabify, Picap y Beat, carecen de un estatus jurídico claro, ya que prestar servicios de transporte público con automóviles privados no es legal en Colombia. Las autoridades pueden imponer a estos conductores multas, les pueden retirar el vehículo y suspenderles su licencia de conducción durante seis meses. Aun así, Uber sigue dominando el mercado de transporte de pasajeros en Bogotá, pero las plataformas más recientes, como Picap (principalmente para servicios de motocicletas) y Beat, ofrecen mejores porcentajes salariales a sus conductores —aunque se teme que se trate de condiciones iniciales, para atraer a los conductores, que suelen cambiar a medida que la plataforma crece—.

Se dice que Ciudad de México es la ciudad del mundo en la que Uber tiene más presencia, con 50.000 conductores,⁵⁷ y donde opera desde 2013. Hay varias compañías más de transporte con vehículos privados a través de plataformas digitales, aunque Uber sigue siendo la más grande: Cabify comenzó en 2013; CityDrive en 2016; y Laudrive y Didi comenzaron su andadura en 2017 y 2018 respectivamente. Otras dos empresas tienen un modelo de negocio que

⁵⁶ Wikipedia, obtenido el 9 de agosto de 2018; <https://en.wikipedia.org/wiki/Uber#Thailand>.

⁵⁷ Lehr 2017.



emplea taxis y vehículos privados: Easy Taxi, desde 2013, y Taxify, desde 2017. Además, tres empresas de propiedad mexicana —Urbvan, Jetty y Bussi— ofrecen servicios de taxi colectivo, utilizando lanzaderas o furgonetas en rutas específicas. Por lo general, trasladan a las personas de los barrios más alejados a los distritos financieros centrales. Laudrive se distingue por tener solo mujeres conductoras y ofrecer servicios solo a mujeres usuarias (véase el recuadro "Laudrive: mujeres que transportan a mujeres en Ciudad de México").

En Ciudad del Cabo, las dos principales plataformas de servicios de transporte son Uber y Taxify. Hay una tercera compañía, Cabbi, que opera solo en Johannesburgo. Uber comenzó en Johannesburgo en 2013 y se extendió rápidamente a otras grandes ciudades como Ciudad del Cabo, que tiene en la actualidad alrededor de 4.000 conductores. Taxify comenzó a operar más recientemente, y se estima que en 2017 había acaparado el 15 % del mercado de Uber. Uber y Taxify hacen la competencia principalmente a los servicios de taxis con contador, más que al transporte público.

Varias plataformas digitales de transporte operan en Nairobi —Uber, Taxify, Little Cab, Pewin, Fone Taxi, ShareCab, Mondo, Nyumbani y Ubabi Vanpooling—. Aunque todavía no existen cifras oficiales sobre el

número de conductores, se están haciendo esfuerzos para documentar a estos trabajadores y se ha creado una base de datos que divide a Nairobi en zonas. Para identificar a los trabajadores se les asignará una pegatina con el código único del conductor, que estará visible en el vehículo. Se estima que el número de conductores oscila entre 10.000 y 25.000. Los trabajadores se dividen en tres categorías: trabajadores que conducen pero no son dueños de los vehículos; socios conductores, que son propietarios y conductores de sus vehículos; y socios, que son dueños de los vehículos pero no los conducen, y que contratan a conductores.

Si bien es difícil estimar cuántas mujeres trabajan como conductoras para las plataformas digitales, parece que su número va en aumento. En el último año, el número de mujeres que trabaja para Grab en el sudeste asiático se ha disparado más de un 230 %, y la distancia recorrida por las mujeres conductoras ha aumentado más de un 570 % entre enero de 2017 y enero de 2018, un indicador de la confianza que las mujeres depositan en este trabajo como opción profesional.⁵⁸

También en Nairobi existe un número cada vez mayor de mujeres que se están incorporando como conductoras de plataformas. Se estima que un 10 % de los conductores son hoy mujeres. En Little Cab,

⁵⁸ Grab (2017). Women outside the box, obtenido el 9 de julio de 2018 de <https://www.grab.com/th..>



por ejemplo, hay alrededor de 500 conductoras, de un total aproximado de 5.000 conductores. En Pwin, el número es menor: 20 mujeres por cada 700 conductores registrados.

Aunque no hay datos disponibles sobre el número de conductoras de Uber y Taxify en Ciudad del Cabo, se cree que la gran mayoría de los conductores son hombres. Varios entrevistados dijeron a un investigador académico en 2016 que solo había unas 100 conductoras de un total de 4.000 conductores de Uber en Ciudad del Cabo.⁵⁹ Muchos de los conductores de Uber en Ciudad del Cabo son nacionales de otros países africanos, como Zimbabue, Malaui, Uganda, RDC y Angola.⁶⁰

No hay cifras oficiales sobre el número de conductores de plataformas en Ciudad de México y, por lo tanto, no hay cifras sobre cuántas mujeres conductoras existen. Sin embargo, las estimaciones de los entrevistados informados sitúan en un 8 % la tasa de participación femenina en las plataformas digitales de transporte; en un 5 % en los dos operadores combinados de taxi y automóviles privados; y en un cero por ciento como conductoras de transporte colectivo —esta última ausencia de mujeres puede deberse al objetivo de contratar a los operadores de los actuales operadores-propietarios de autobuses, una decisión que ha reproducido el modelo previo de empleos con predominio masculino—.

Si bien el marco normativo puede limitar la expansión del empleo en plataformas en algunos países, las empresas parecen tener argumentos basados en la demanda de los clientes, que apoyan una mayor

contratación de mujeres como conductoras. Como se indica en la sección 5.4, la seguridad de las pasajeras es una de las principales preocupaciones. En Nairobi, Little Cab ofrece a sus clientes la posibilidad de elegir entre un hombre y una mujer como conductor, y alrededor del 52 % de los clientes de Pwin son mujeres. Una investigación realizada en Bangkok revela que los usuarios valoran positivamente a las conductoras y las personas entrevistadas informaron que la mayoría de los pasajeros se sorprende al encontrar a una mujer al volante, y que a los extranjeros les impresiona que conduzca una mujer. La razón por la que se creó la empresa Laudrive en Ciudad de México fue precisamente para garantizar la seguridad de las pasajeras y de las conductoras (véase el recuadro "Laudrive: mujeres que transportan a mujeres en Ciudad de México").

Las plataformas digitales también emplean a personal de oficina, donde la presencia femenina suele ser elevada. En Nairobi, un 50 % de los puestos administrativos de Little Cab los ocupan mujeres; en Pwin, las mujeres representan el 70 % del personal del departamento de contabilidad. En Bogotá, las empleadas de los departamentos de administración de las empresas de plataforma reciben, junto a sus colegas masculinos, capacitación en materia de género y de desarrollo de habilidades de liderazgo, para impulsarlas a puestos gerenciales. Esta formación no está disponible para los conductores.

⁵⁹ Geitung, I. (2017). Uber drivers in Cape Town: Working conditions and worker agency in the sharing economy. Tesis de máster, Departamento de Sociología y Geografía Humana, Universidad de Oslo.

⁶⁰ Makelane, H. y J. M. Mathekgga (2017). Radical Innovation, Uber-hailing transport and its impact: A Case study of Uber business in Cape Town, South Africa. *International Journal of Advanced Research* 5(10).

LAUDRIVE: MUJERES QUE TRANSPORTAN A MUJERES EN CIUDAD DE MÉXICO

Laudrive surgió en 2015-16 en Ciudad de México con el objetivo de garantizar la seguridad de los servicios de transporte privado para las usuarias y las trabajadoras. La compañía cobró impulso luego de la agresión sexual y asesinato de una usuaria a manos de un conductor de otra plataforma, de los que se hicieron eco todos los medios de comunicación. El número de descargas de la *app* se multiplicó exponencialmente. La premisa básica de Laudrive es que todos sus conductores son mujeres, al igual que todas las usuarias. Para garantizar la seguridad de las conductoras, los hombres no pueden alquilar un vehículo, pero una vez que reciba 20 calificaciones positivas, una usuaria puede ser acompañada por un hombre.

Aunque la empresa carece de presencia sindical, Laudrive quiere diferenciarse de otras plataformas ofreciendo mejores condiciones laborales:

ofrece a sus Laudys (conductoras) una atención personal, no a través de máquinas. Esto es posible mientras la flota se mantenga reducida.

- La plataforma pretende crecer junto a sus trabajadoras. Consciente de que las conductoras carecen de prestaciones de la seguridad social, Laudrive las capacita e insiste en la importancia del ahorro para la jubilación. Las trabajadoras tienen a su disposición otros cursos de formación a demanda (por ejemplo, sobre la detección del cáncer de mama).
- Las conductoras no son bloqueadas o desconectadas automáticamente cuando reciben comentarios negativos de las clientas. Antes se consulta a la conductora, para obtener una imagen más completa de lo sucedido. Solo desconectan a las usuarias cuando los problemas se repiten. Si se trata de un problema de habilidades, Laudrive proporciona capacitación adicional. La compañía ha encontrado que aplicar este enfoque da buenos resultados para superar los problemas.
- Laudrive cree que la digitalización debe limitarse y para evitar la deshumanización la compañía

La empresa cuenta con alrededor de 300 conductoras, lo que limita su acceso a la financiación para expandirse. El modelo de negocio también posee otras limitaciones:

- Solo se dirige a la mitad del mercado potencial, o menos, teniendo en cuenta que las mujeres tienen menos acceso a los recursos económicos y las tecnologías.
- Las responsabilidades familiares no remuneradas de las mujeres también limitan su acceso al empleo, además de las horas de trabajo y, por lo tanto, sus niveles de ingresos. Además, la inseguridad disuade a las mujeres de trabajar de noche, cuando la demanda puede ser más alta.
- Algunas mujeres tienen menos probabilidades de utilizar las tecnologías satisfactoriamente, por lo que es necesario invertir en formarlas como usuarias digitales.

A pesar de estas limitaciones, el ejemplo de Laudrive ofrece un modelo que ayuda a superar algunos de los problemas de las plataformas de transporte privado para las mujeres, especialmente en lo que se refiere a cuestiones de seguridad. La empresa también busca mejorar el modelo de contratación de las demás plataformas digitales de transporte, preocupándose más por sus trabajadoras. Esto es posible con una planta de personal relativamente pequeña, pero queda por ver si continuará una vez que crezca la empresa. Falta aún por desarrollar la participación de los sindicatos como representantes de las trabajadoras. Será interesante ver si el modelo Laudrive se convierte en un modelo de plataforma de transporte en otras ciudades.

7.2 OPORTUNIDADES Y OBSTÁCULOS PARA LAS CONDUCTORAS DE PLATAFORMAS

7.2.1 Flexibilidad y horario de trabajo

Una de las principales razones aducidas por las mujeres que se incorporan a las plataformas de transporte privado es la flexibilidad de los horarios de trabajo. Esto respalda los resultados de la encuesta realizada a los conductores de Uber por la Corporación Financiera Internacional, que se analizan en la sección 2. En Nairobi, las mujeres aducen que trabajar para las plataformas digitales de transporte ofrece empleos flexibles, además del beneficio que supone para las conductoras no tener que buscar pasajeros. Una conductora explica que:

"... en este trabajo, puedes empezar y acabar cuando quieras. Ni bidii yako (depende de tu capacidad de trabajar duro); no es como trabajar en los matatus, donde tienes que empezar temprano y acabar tarde".

Conductora de plataforma, Nairobi

De manera similar, las entrevistadas en Bangkok explican que lo que les atraía de este trabajo es la flexibilidad de sus horarios y la posibilidad de obtener ingresos adicionales. Las conductoras entrevistadas en Bogotá también adujeron como razón principal la obtención de una fuente de ingresos adicional. Las respuestas recibidas se pueden dividir en dos grandes grupos: las mujeres que buscaban volver al trabajo luego de formar una familia, y las estudiantes y otras mujeres que querían complementar sus ingresos. Apuntarse a una plataforma de transporte privado resulta fácil, el proceso de registro es sencillo y no existen requisitos excluyentes en cuanto a sexo o edad.

Sin embargo, el estudio realizado en todas las ciudades confirma que no todas las mujeres se benefician por igual de las oportunidades que ofrece el trabajo en plataformas. En Ciudad de México los datos sugieren que las mujeres de clase media son

las que más se benefician: las mujeres de clase media baja tienden a beneficiarse de conseguir unos ingresos adicionales, pero no eran la única fuente de ingresos de su familia y, por lo general, trabajaban un promedio de cinco horas al día. Normalmente se trata de mujeres jóvenes, con frecuencia con hijos, a quienes el trabajo en plataformas les proporciona unos ingresos extra y una mayor independencia. Las mujeres de clase media alta tienden a entrar en el mundo del transporte por carretera como propietarias de dos o más vehículos, generalmente están a cargo de la flota y contratan a hombres para conducir sus vehículos. A menudo tienen otro empleo, generalmente en puestos de alto nivel en el sector privado o público, o son emprendedoras.

“Una de las principales razones aducidas por las mujeres que se incorporan a las plataformas de transporte privado es la flexibilidad de los horarios de trabajo”.

Por el contrario, las mujeres de clase trabajadora en la mayoría de las ciudades son las que menos se benefician de trabajar en plataformas, sobre todo las que necesitan un empleo a tiempo completo. Trabajan en condiciones precarias, con bajos ingresos, y deben realizar jornadas de al menos 12 horas para obtener ingresos suficientes para sobrevivir. Se observaron condiciones similares en Ciudad del Cabo, donde la investigación reveló que los conductores de Uber tienen que trabajar muchas horas para obtener ingresos suficientes para sobrevivir, y que la mayoría de ellos conducen entre nueve y 12 horas al día. En Nairobi, la fuerte competencia entre los trabajadores de las plataformas —las compañías compiten en precio por los pasajeros— ha provocado una merma de los ingresos. Las jornadas laborales trabajando para plataformas, en especial las de las mujeres, se prolongan hasta 15 o 18 horas para obtener ingresos suficientes. La información obtenida indica que la fatiga

pasa factura, y varios conductores de plataformas han sufrido accidentes, algunos de ellos mortales.

Sin embargo, es probable que las conductoras no puedan trabajar tantas horas debido a sus responsabilidades familiares. Una persona entrevistada clave señaló que:

"... las horas de trabajo no favorecen a las conductoras, especialmente por la noche. Además, algunos clientes, tanto hombres como mujeres, solicitan conductores masculinos por la noche, por razones de seguridad. Se sienten más seguros cuando de noche conduce un hombre".

Gerente de compañía de taxis, Nairobi

“Las mujeres de clase trabajadora en la mayoría de las ciudades son las que menos se benefician de trabajar en plataformas, sobre todo las que necesitan un empleo a tiempo completo. Trabajan en condiciones precarias, con bajos ingresos, y deben realizar jornadas de al menos 12 horas para obtener ingresos suficientes para sobrevivir”.

“Las mujeres, además de no tener el mismo acceso a la propiedad de vehículos y a los préstamos o financiación para adquirir un vehículo, se enfrentan a un déficit en el uso y la propiedad de la tecnología con respecto a los hombres”.

7.2.2. Acceso a vehículos y a la tecnología

Una cuestión clave para los conductores de plataformas, y que corrobora los resultados de investigaciones anteriores, es tener en propiedad un automóvil. Las entrevistas confirman que la posibilidad de lograr unos ingresos razonables depende de tener acceso a un automóvil en propiedad, ya que alquilar un vehículo no siempre resulta rentable. Lamentablemente, las mujeres tienen menos acceso a los vehículos: en Bogotá, el 28 % de los hogares con un hombre como cabeza de familia tienen al menos un vehículo disponible, frente al 13 % de los hogares con una mujer como cabeza de familia. Por lo tanto, hay menos disponibilidad de vehículos para las mujeres jefas de hogar. Del mismo modo, en Ciudad del Cabo, las mujeres suelen tener menos acceso a la financiación para comprar un vehículo adecuado para conducir para Uber —un modelo posterior a 2013—. Los resultados de las entrevistas realizadas en Ciudad de México confirman que, en general, las mujeres tienen menos probabilidades de ser conductoras-propietarias. Por lo tanto, trabajar para plataformas aumenta las oportunidades laborales para las mujeres de clase media que poseen un automóvil o tienen acceso a uno a través de un miembro de la familia, pero no para todas las mujeres.

Las mujeres, además de no tener el mismo acceso a la propiedad de vehículos y a los préstamos o financiación para adquirir un vehículo, se enfrentan a un déficit en el uso y la propiedad de la tecnología con respecto a los hombres. Sin embargo, existen marcadas diferencias entre las mujeres con educación inferior y superior, según los datos obtenidos en México. Mientras que el 96 % de las mujeres con estudios superiores tienen un teléfono móvil, el 90 % un teléfono inteligente y el 88 % tienen acceso a Internet, estas cifras descienden respectivamente al 65 %, 50 % y 45 % en el caso de las mujeres con niveles educativos más bajos.⁶¹

⁶¹ Informe provisional para la ITF sobre el futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público en Ciudad de México, agosto de 2018.

“Las conductoras de todas las ciudades estudiadas manifestaron preocupación por la seguridad y la protección. Muchas temen trabajar en turnos de noche, lo cual merma su capacidad de generar ingresos, que son mayores durante el horario nocturno”.

7.2.3 Seguridad

Las conductoras de todas las ciudades estudiadas manifestaron preocupación por la seguridad y la protección. Muchas temen trabajar en turnos de noche, lo cual merma su capacidad de generar ingresos, que son mayores durante el horario nocturno:

"Si es tarde, empieza a parecer peligroso. Tengo que tener cuidado con los pasajeros borrachos. Los ingresos se perderían por la noche".

Conductora de Grab, Bangkok

Una conductora de Bogotá comentaba:

"No salgo a trabajar de noche. Es frecuente escuchar a otros conductores comentar los robos ocurridos durante la noche. Podría tener disponibilidad, y quiero hacerlo, pero por miedo prefiero evitar trabajar de noche".

Conductora de plataforma, Bogotá

La sensación de inseguridad se ve exacerbada en Bogotá por la irregularidad de la condición jurídica de las plataformas digitales de transporte privado. Dado que esta forma de trabajo no es legal en la actualidad, las mujeres no se sienten capaces de presentar denuncias o de pedir ayuda a la policía en caso de peligro. Esto supone un obstáculo adicional para que las mujeres se conviertan en conductoras de plataformas digitales. Aunque las apps de transporte a demanda incluyen herramientas para promover la

seguridad del usuario, estas no siempre son aplicables a las conductoras. La opción de compartir información del viaje con una persona conocida, por ejemplo, está disponible solo para los pasajeros. La plataforma Uber cuenta con un sistema de referencias cruzadas, que ofrece la posibilidad de elegir la zona de destino del siguiente viaje hasta tres veces al día; sin embargo, ninguna de las entrevistadas en Bogotá conocía esta función. Una conductora de Uber dijo: "A veces prefiero cancelar el viaje que hacer el servicio, por razones de seguridad". Beat y Cabify ofrecen la opción de aceptar el trayecto con conocimiento previo del destino. Sin embargo, la cobertura no es tan amplia como la de Uber, lo que hace que estas plataformas sean menos atractivas para los conductores.

En Nairobi, los taxis utilizados por los conductores de las plataformas están equipados con un botón SOS que los trabajadores pueden pulsar en caso de ataques de los clientes o si están en peligro. Sin embargo, la alerta es recibida por una empresa de seguridad privada, contratada por las compañías de taxis, y la respuesta puede ser lenta. Algunas trabajadoras indican que se niegan a llevar al pasajero si sospechan o se sienten inseguras, aunque temen que esto pueda crear la impresión de que las conductoras no son confiables.

Para resolver los problemas de seguridad, algunos conductores de plataformas en Bogotá y Ciudad de México están utilizando voluntariamente una aplicación llamada Zello, que funciona de manera similar a un walkie-talkie, a través de la cual tienen un canal de



comunicación interno y de fácil acceso entre los conductores en caso de una emergencia. Las conductoras de Bangkok informaron que, para mantenerse en contacto, utilizan grupos a través de las redes sociales, como Facebook y LINE Messenger. También utilizan grupos de WhatsApp para comunicarse entre sí. Sin embargo, una conductora de Bogotá dijo:

"Pocas mujeres participan en el grupo de WhatsApp. Creo que el sexismo predomina, empezando por nosotras mismas; de repente una se siente un poco cohibida porque hay más hombres que mujeres en el grupo".

Conductora de Uber, Bogotá

Este comentario sugiere que la cultura masculina de entornos laborales que han excluido a las mujeres de empleos del transporte tradicionalmente dominados por los hombres podría extenderse al mundo virtual a través de herramientas que pretenden ofrecer apoyo a los conductores.

“La cultura masculina de entornos laborales que han excluido a las mujeres de empleos del transporte tradicionalmente dominados por los hombres podría extenderse al mundo virtual a través de herramientas que pretenden ofrecer apoyo a los conductores”.

Por otro lado, las conductoras de Ciudad de México crearon un grupo de WhatsApp para mujeres trabajadoras en el que comparten foto de su vehículo y su fotografía personal (ya que no se conocen en persona). Han desarrollado una serie de códigos que solo conocen las conductoras. Cada día comparten en el grupo su ubicación en tiempo real y si son víctimas de un delito, acoso o cualquier otra situación, introducen el código y los conductores que están cerca vienen a ayudarlas. Esta conductora lo explica:

"Pensarás que es peligroso para la conductora; tal vez el tipo tenga un arma, pero una vez fuimos nueve mujeres, cerca de Santa Fe, todas hicimos un cuadrado con nuestros autos y empezamos a hacer sonar las bocinas. Ella aparcó y ¡el tipo se salió corriendo!".

Conductora de plataforma, Ciudad de México

En las entrevistas mantenidas en Nairobi se formularon otras sugerencias para mejorar la seguridad. Una de las propuestas consistía en conectar los botones SOS instalados en las cabinas, descritos anteriormente, a los sistemas de seguridad de la policía, de modo que, en caso de ataque, la señal se reciba en una comisaría de policía situada en un radio de dos kilómetros del conductor. De manera similar a los sistemas de apoyo a los conductores descritos en otras ciudades, otra sugerencia fue la de conectar en red a los conductores, para que cuando alguien pulse el botón SOS, la señal sea recibida por otros conductores que



“Ya han robado a punta de pistola a más de diez personas debido a los viajes de pago en efectivo. Ya ha habido conductoras de Uber violadas a causa de los viajes de pago en efectivo. ¿Cuántas personas tienen que ser violadas, asesinadas y agredidas para que prohíban las transacciones en efectivo en Uber?”

Representante del Gremio de Conductores de Uber

puedan responder más rápidamente que la policía u otras autoridades. Sin embargo, ambas opciones requieren una negociación con las autoridades. En primer lugar, para enviar una señal a la policía, las plataformas deben estar dispuestas a negociar con las autoridades y la policía tendría que instalar y promover esos sistemas en las comisarías de policía, y proporcionar personal para supervisar los movimientos de los conductores, en aras de la seguridad. Para la segunda opción, los trabajadores de las plataformas tendrían que negociar con las autoridades para asegurarles que responderían de manera civilizada a las llamadas de socorro y para asegurar que no se produzcan incidentes de falso pánico. Estas preocupaciones fueron planteadas por las autoridades del Ministerio de Transporte en sus conversaciones con los trabajadores de las plataformas, debido a la experiencia previa con motociclistas que acosan y a veces queman vehículos cuando sus miembros están involucrados en accidentes.

Si bien las apps de las plataformas permiten a los conductores bloquear a los pasajeros problemáticos, como los que perpetran acoso sexual o los que se niegan a pagar, esto no impide que se registren en otra aplicación y puedan repetir el mismo comportamiento. Se requiere por lo tanto la colaboración entre las distintas empresas de plataformas digitales para abordar los problemas de seguridad y protección

que afectan a sus trabajadores y trabajadoras, y para diseñar un mecanismo común que permita bloquear a los clientes que reinciden en no pagar o agreden a los conductores.

Una organización representante de los conductores en Ciudad del Cabo ha planteado serias preocupaciones por la seguridad de todos los conductores debido a los pagos en efectivo. El peligro se agrava para las mujeres, como informa esta entrevistada en un estudio académico:

“Ya han robado a punta de pistola a más de diez personas debido a los viajes de pago en efectivo. Ya ha habido conductoras de Uber violadas a causa de los viajes de pago en efectivo. ¿Cuántas personas tienen que ser violadas, asesinadas y agredidas para que prohíban las transacciones en efectivo en Uber?”

Representante del Gremio de Conductores de Uber⁶²

Muchos de los problemas planteados en esta subsección deben ser abordados por los trabajadores de las plataformas colectivamente, por ejemplo, a través de organizaciones como el gremio de conductores Uber Drivers Guild, de Ciudad del Cabo, y de sindicatos. Los esfuerzos de los sindicatos para organizar a los trabajadores y las trabajadoras de las plataformas se examinan en la sección 8.4.

⁶² Geitung 2017, p. 39.



8. ESTRATEGIAS SINDICALES DIRIGIDAS A LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN EL TRANSPORTE PÚBLICO





“Algunos trabajadores de plataformas de taxis, en concreto mujeres, comenzaron a organizarse en sindicatos y otros organismos representativos en Ciudad del Cabo y Nairobi”.

Esta sección destaca la labor que están realizando los sindicatos para organizar a las trabajadoras del sector del transporte público, y ofrece ejemplos de sindicatos que están movilizando con éxito a las trabajadoras para mejorar sus condiciones laborales y resistir las amenazas que plantea una mayor automatización para sus puestos de trabajo. Por otro lado se señalan las cuestiones que más preocupan a las trabajadoras del transporte, como la violencia y el acoso, que a menudo perpetran sus propios colegas y los pasajeros, y que los sindicatos no están abordando adecuadamente. Estas deficiencias tienen consecuencias importantes para la capacidad de los sindicatos de proteger a las actuales trabajadoras del transporte, así como su capacidad de organizarse para defender los puestos de trabajo frente a los futuros desafíos de una mayor automatización. Por lo tanto, los sindicatos del transporte deberían hacer mucho más para atraer, retener, movilizar y representar a las trabajadoras del transporte público, como mostraremos en esta sección. La sección concluye con los casos de algunos trabajadores de plataformas de taxis, en concreto mujeres, que comenzaron a organizarse en sindicatos y otros organismos representativos en Ciudad del Cabo y Nairobi.



8.1 PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS DEL TRANSPORTE

Los patrones de segregación ocupacional por género existentes en el sector del transporte público quedan reflejados en la escasa presencia de mujeres en los sindicatos. En algunos casos, la afiliación sindical de las mujeres es proporcional a su tasa de empleo en el sector, como en el sindicato SEETU de Bangkok, donde la afiliación de las mujeres es del 28 %, ligeramente inferior a su tasa de empleo del 30 % en Airport Rail Link. Sin embargo, en los Ferrocarriles Estatales de Tailandia, el sindicato SRUT solo cuenta con un 3 % de mujeres entre sus afiliados, cuando la tasa de empleo femenino es del 10 %. De manera similar, en Ciudad de México, la empresa de transporte eléctrico (STE) cuenta con una fuerza laboral femenina del 14 %, pero su sindicato, ATM, solo tiene un 6 % de mujeres afiliadas.

En Sudáfrica, la densidad sindical en el transporte, el almacenamiento y las comunicaciones es del 30 %, mientras que en Ciudad del Cabo el personal del transporte representa alrededor del 8 % de todos los miembros de sindicatos de la ciudad. Las mujeres representan el 15 % de los miembros de SATAWU en las empresas operadoras de vehículos de MyCiti en Ciudad del Cabo, aunque la afiliación sindical en NUMSA es en general mayor. En Nairobi, donde muchos trabajadores del transporte los encontramos en el sector informal, por lo que no hay cifras disponibles, se cree que alrededor de un tercio de los miembros del sindicato MWU son mujeres.

La participación de las mujeres en los comités y las estructuras sindicales varía. En Ciudad de México vemos que dentro de los sindicatos representantes del personal del metro (STC) las mujeres representan el 46 % de los miembros de los comités del SDITSTC, y el 39 % en el SNTSTC. Sin embargo, solo ocupan el 14 % de los puestos de los comités de ASTM y el 20 % de los de ATM, el sindicato del transporte eléctrico (STE). Todos estos sindicatos también tienen una responsable de las cuestiones de género.

“Los patrones de segregación ocupacional por género existentes en el sector del transporte público quedan reflejados en la escasa presencia de mujeres en los sindicatos. En algunos casos, la afiliación sindical de las mujeres es proporcional a su tasa de empleo en el sector”.

En Sudáfrica, mientras que SATAWU tiene una política de apoyo a la paridad de género en los puestos de liderazgo, el cargo de coordinador nacional en materia de género lleva vacante los últimos tres años y las entrevistas dan cuenta de que no hay ninguna actividad específica de género en la sede central o en las regiones, y que se han descuidado las estructuras que podrían apoyar las acciones contra la desigualdad entre los hombres y las mujeres. Sin embargo, algunos miembros del sindicato reconocen que una conferencia de política puede ser útil y que es necesario "afrontar el problema de la igualdad de género". El cargo a nivel nacional responsable de las cuestiones de género en NUMSA también está vacante.

En Kenia, TAWU, MWU y PUTON tienen mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en las sedes nacionales —como secretarías generales adjuntas, secretarías generales en funciones, tesoreras, secretarías de organización y también como presidentas de división—.

Los obstáculos a la participación de las mujeres son conocidos por los sindicatos. En primer lugar, los roles tradicionales de género y las responsabilidades domésticas limitan el tiempo que las mujeres tienen disponible para las actividades sindicales. En segundo lugar, el activismo sindical requiere habilidades específicas para navegar por las estructuras, procesos y políticas sindicales y, debido a las desigualdades estructurales que suelen excluir a las mujeres de la vida pública y de puestos más altos en el mercado laboral, estas pueden carecer de los conocimientos y aptitudes de liderazgo necesarios. En tercer lugar, algunas

trabajadoras no están motivadas para participar en los sindicatos, ya que perciben que estos no representan sus intereses (una cuestión que retomamos más adelante, en relación con la lucha contra el acoso sexual). No obstante, los sindicatos han buscado conscientemente presentar una imagen más positiva de cara a las trabajadoras, a través de campañas que abordan sus preocupaciones. Por ejemplo, el sindicato ATM de Ciudad de México lanzó una campaña de publicidad y capacitación con el objetivo de educar a los hombres sobre el comportamiento respetuoso hacia las mujeres, y de animar a las mujeres a identificar los riesgos de abuso y las faltas de respeto. La campaña mostró a las mujeres afiliadas que ATM las apoyaba. Sin embargo, se produjeron algunas reacciones negativas por parte de miembros masculinos, lo que indica que una campaña es insuficiente para promover un cambio cultural, y es posible que se necesiten más fases y acciones.

“En Kenia, TAWU, MWU y PUTON tienen mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en las sedes nacionales —como secretarías generales adjuntas, secretarías generales en funciones, tesoreras, secretarías de organización y también como presidentas de división—”.

En Bangkok se lanzó una estrategia para reclutar miembros en las compañías ferroviarias de nueva creación que carecen de presencia sindical. La estrategia consistía en emparejar a organizadores sindicales con empleados. En la estrategia "Mentor-Alumno" participa un equipo de ocho activistas menores de 40 años de los sindicatos SEETU y SRUT. Los organizadores se seleccionan en función del objetivo al que se quiere sindicalizar, de modo que, si el objetivo es un conductor, el sindicato enviará a un conductor para que hable con ellos y, en la medida de lo posible, intentará que coincidan en sexo, dialecto, edad e intereses. Los activistas buscan primero

desarrollar una confianza con los trabajadores, antes de pasar a discutir sus problemas en el lugar de trabajo. La palabra "sindicato" no se menciona inicialmente, con el fin de evitar la discriminación o el acoso que puedan ejercer los empleadores antisindicales. Un entrevistado del sindicato dijo: "Si queremos organizar a los trabajadores, necesitamos entender la naturaleza de su trabajo y sus problemas y hablar su mismo idioma".

En Bogotá, las trabajadoras de las estaciones de autobuses han estado enfrentándose con éxito a su empleador y logrando mejoras en sus condiciones laborales a través de su sindicato, SintraRecaudo, que pasó de tener 25 miembros en 2014 a casi 700 en 2018. Pronto se fusionará con el SNTT, sindicato afiliado a la ITF, lo que aumentará su capacidad para organizar y representar a los hombres y mujeres miembros en el sector del transporte público de Bogotá (véase el recuadro "SintraRecaudo organiza a las trabajadoras en Bogotá"). Con una densidad sindical de alrededor del 25 % dentro de Recaudo, SintraRecaudo tiene tasas de afiliación más altas que los sindicatos de conductores, donde apenas el 5 % son miembros del sindicato, debido a la enérgica actitud antisindical de los operadores.⁶³

Algunas mujeres decidieron organizarse fuera de las estructuras sindicales formales, como muestra el ejemplo de la organización de mujeres taxistas MOM en Ciudad de México (véase el recuadro "MOM, la organización de mujeres taxistas en Ciudad de México"). Sus estrategias y reivindicaciones pueden proporcionar a los sindicatos información sobre la forma en que podrían apoyar a estas trabajadoras.

⁶³ ITF, informe provisional sobre el proyecto TransMilenio en Bogotá del Banco Mundial, inédito.

SINTRARECAUDO ORGANIZA A LAS TRABAJADORAS EN BOGOTÁ

SintraRecaudo se formó en 2014, dos años después de que se adjudicara a Recaudo Bogotá el contrato para la venta de pasajes y para estandarizar los sistemas de pago en el sector de autobuses de Bogotá. El sindicato se formó con 25 trabajadores e inicialmente la participación de las mujeres no era muy alta, debido a la falta de interés de un líder masculino y a la poca formación para las mujeres activistas. Sin embargo, cuando este se marchó, las cosas empezaron a cambiar en el sindicato y la membresía aumentó masivamente, de 320 a casi 700 miembros en menos de un año. La densidad sindical es ahora de alrededor del 25 % en la empresa. Las mujeres representan alrededor del 80 % de los miembros de Recaudo y constituyen la mitad de los miembros de la junta directiva (seis hombres y seis mujeres).

La directora, Vivian Acosta, atribuye el éxito del sindicato a su visibilidad; se le ve como una fuerza activa y militante que defiende los derechos laborales. El sindicato apoya a los trabajadores y las trabajadoras de los ataques regulares del empleador, como el despido y las advertencias disciplinarias. El sindicato afirma que logró mejorar las condiciones laborales y los salarios. Consiguió mejores prestaciones, como descuentos del 70 % en las tasas para estudiar una titulación técnica o profesional pertinente y descuentos para la compra de gafas, mejoras en la seguridad para prevenir la violencia contra el personal, y la protección de los puestos de trabajo. El sindicato es visible para los miembros porque sus dirigentes realizan visitas frecuentes a las estaciones, organizan movilizaciones y asambleas. Vivian Acosta explica los métodos del sindicato:

"Hubo acoso por parte de la compañía. La empresa no quiere que los trabajadores se muestren y divulguen los problemas en los medios de comunicación y a otras empresas. TransMilenio está por toda la ciudad. Tenemos muchas campañas diferentes. Visitamos las estaciones una a una, para acercarnos a nuestros colegas

personalmente. También utilizamos las redes sociales, como WhatsApp y Facebook. Tenemos un espacio en todas las estaciones donde se muestran nuestros números de teléfono, por si nuestros colegas necesitan apoyo inmediato. También tenemos información del sindicato en las estaciones, para ayudar a los trabajadores (hombres y mujeres). Convocamos reuniones en las que les informamos de las diferentes tensiones que se producen en la empresa y de que tenemos alternativas para defenderlos en caso de que sea necesario. Todos los días, Recaudo despide a gente, dándoles 'tarjetas rojas'. Así que debemos esforzarnos más para contrarrestar estos ataques contra los trabajadores".

SintraRecaudo también aumentó su visibilidad y su capacidad de campaña estableciendo alianzas con organizaciones diversas. Por ejemplo, formó una alianza con la organización de estudiantes de universidades públicas Alternativa Popular y con Unidos por la Movilidad, una plataforma ciudadana que representa a los usuarios del transporte, con el fin de concienciar sobre los problemas a los que se enfrentan los trabajadores que recogen los pasajes.

En junio de 2018, SintraRecaudo obtuvo el apoyo de sus miembros para fusionarse con SNTT, un reconocido sindicato del sector del transporte. El proceso lo lideró la actual responsable del sindicato, Vivian Acosta. La fusión es bien recibida por Francisco Mora, de SNTT, quien cree que fortalecerá la capacidad de los trabajadores para organizarse industrialmente e impulsar el empoderamiento de la mujer en el sindicato.

El caso SintraRecaudo es un ejemplo de progreso en la inclusión de las mujeres en el sindicalismo colombiano, dando a las mujeres una voz para plantear sus problemas en el trabajo y dentro de su sindicato. También proporciona ejemplos y modelos de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad sindical.

MOM, LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES TAXISTAS EN CIUDAD DE MÉXICO

Mujeres Operarias en Movimiento (MOM) es una organización de mujeres taxistas de Ciudad de México creada en 2012. Está formada por unas 30 conductoras, en su mayoría procedentes de la clase trabajadora, generalmente madres solteras jóvenes o desempleadas de más edad. A pesar de la discriminación de género y el acoso en el trabajo que suelen sufrir, conducir un taxi les permite ganarse la vida.

No han buscado un reconocimiento institucional, por ejemplo a través de los sindicatos. Su experiencia les enseña que es difícil formar sindicatos en sectores dominados por hombres. En primer lugar, la mayoría de los esfuerzos sindicales se centran en las industrias con una alta tasa de empleo femenino. En segundo lugar, los procesos burocráticos y la información no resultan fácilmente accesibles a las personas con bajo nivel educativo. En tercer lugar, la presión que les supone compatibilizar su carga de trabajo y sus compromisos domésticos, especialmente para las familias monoparentales, les deja poco tiempo libre para el activismo. Sin embargo, la organización está abierta a asociarse con sindicatos que no les pidan que apoyen a líderes que ellas no consideran que las representan adecuadamente.

Han desarrollado algunas estrategias y demandas para enfrentar la desigualdad de género y respaldar a las mujeres que se encuentran en la base de la pirámide social. He aquí algunas de sus ideas:

- Animar a los usuarios y compañeros de trabajo a tratar a las mujeres conductoras con dignidad. A través de actividades como el juego de roles, los compañeros de trabajo varones pueden comprender las tensiones cotidianas a las que se enfrentan las mujeres, para ayudarles a ver a las mujeres como compañeras y no como competidoras.
- Para empoderar a las mujeres de bajos ingresos, debería haber facilidades para comprar licencias de taxis que den prioridad a las trabajadoras más vulnerables. Actualmente, las mujeres trabajan directa o indirectamente para los hombres, que tienen los recursos económicos para obtener franquicias.
- Ante la introducción de los taxímetros digitales (*tablets*), MOM exige una formación especial para mujeres (mayores y jóvenes). A los cursos de formación general suelen asistir principalmente hombres; esto puede dificultar el aprendizaje de las mujeres debido a la discriminación y a las normas de género.
- Como las mujeres suelen comenzar a conducir taxis a una edad madura, se esfuerzan por ahorrar lo suficiente para su jubilación, cuando ya no puedan conducir. Sin embargo, su experiencia puede ser valiosa para las jóvenes conductoras, por lo que sería útil formar una organización que emplee a conductoras jubiladas para ofrecer asesoramiento y apoyo a las jóvenes conductoras.

“Sufrí el acoso sexual de un compañero de trabajo, se lo dije a mi jefe y él no hizo nada. Pensé en ir al sindicato, pero mi compañera de trabajo ya lo hizo una vez, y el Comité le dijo que primero debía aprender a comportarse con los hombres. Siempre tenemos nosotras la culpa. ¿Crees que voy a ir a las actividades sindicales después de esto?”.

Trabajadora del tren ligero, Ciudad de México

8.2 LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO SEXUAL

En secciones anteriores de este informe hemos destacado la prevalencia de la violencia masculina contra las trabajadoras, incluido el acoso sexual. Por esta razón, es vital que los sindicatos aborden eficazmente el problema de la violencia contra las mujeres, dentro de sus esfuerzos por defender y aumentar el empleo de las mujeres en el transporte público. Este informe presenta ejemplos de dónde están ocurriendo estos problemas, las diversas prácticas empleadas por los sindicatos para combatirlos, y alguna evidencia de que los sindicatos pueden no estar tomando el problema con la suficiente seriedad en todos los niveles.

Si bien muchos sindicatos cuentan con políticas para enfrentar el acoso sexual o negociar acuerdos con los empleadores a fin de abordar la cuestión, las mujeres siguen denunciando experiencias negativas cuando se quejan de haber sufrido acoso sexual ante representantes sindicales en algunos sindicatos, según lo relatado por una trabajadora de Ciudad de México:

“Sufrí el acoso sexual de un compañero de trabajo, se lo dije a mi jefe y él no hizo nada. Pensé en ir al sindicato, pero mi compañera de trabajo ya lo hizo una vez, y el Comité le dijo que primero debía aprender a comportarse con los hombres. Siempre tenemos nosotras la culpa. ¿Crees que voy a ir a las actividades sindicales después de esto?”.

Trabajadora del tren ligero, Ciudad de México

“Si bien muchos sindicatos cuentan con políticas para enfrentar el acoso sexual o negociar acuerdos con los empleadores a fin de abordar la cuestión, las mujeres siguen denunciando experiencias negativas cuando se quejan de haber sufrido acoso sexual ante representantes sindicales”.

Un representante del sindicato de autobuses de Ciudad del Cabo admitió que, aunque las maquinistas de trenes han sufrido muchos casos de acoso, incluida la violación de una maquinista, el sindicato aún carece de una estrategia eficaz para enfrentar este problema. No obstante, el sindicato es muy consciente de la seguridad de las conductoras de autobuses, sobre todo cuando empiezan a trabajar de madrugada y se marchan tarde, y trata de exigir que la empresa les ofrezca transporte hasta la puerta de su casa.

COSATU forma parte de una coalición de organizaciones llamada Unite Behind que viene haciendo campaña para mejorar el estado de los trenes en Ciudad del Cabo, incluida la lucha contra la violencia. Han planteado una serie de demandas relativas al estado del sistema de transporte público en la cláusula 77 de la notificación al Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC), que proporciona la base legal para convocar una huelga masiva protegida, como medida de protesta para sus reivindicaciones políticas y sociales. La cláusula 77 de la notificación plantea preguntas al Gobierno sobre qué está haciendo para abordar la violencia y sobre el acceso equitativo al transporte de las personas que viven en las zonas más pobres donde reside la población negra.

Como se señaló más arriba, las ONG de Nairobi y Ciudad del Cabo vienen haciendo campaña y ofreciendo formación a las pasajeras y las trabajadoras sobre cómo abordar el acoso sexual. En Nairobi, la Iniciativa Flone involucró a los sindicatos PUTON y MWU en la capacitación, mientras que la ONG Sonke Gender Justice colabora con SATAWU en una campaña para abordar el acoso sexual y la violencia que padecen los pasajeros de taxi en Ciudad del Cabo. Si bien algunas autoridades de distrito han introducido políticas para acabar con el acoso sexual hacia los pasajeros —como en Bogotá—, ninguna ha abordado el acoso sexual que sufren las trabajadoras. Por lo tanto, hay cabida para que los sindicatos se unan a las autoridades o a las ONG para abordar los derechos de las mujeres como pasajeras, con el fin de mejorar el entorno laboral de las trabajadoras. Esta colaboración enviaría un mensaje que se refuerza recíprocamente, de tolerancia cero hacia el acoso sexual contra pasajeras y trabajadoras.

Algunos sindicatos han establecido comités de mujeres para representar los intereses de las trabajadoras. Por ejemplo, el MWU en Nairobi tiene un comité de mujeres que puede encargarse de las quejas que presenten las mujeres, entre ellas el acoso sexual. En un caso, el

“No obstante, el sindicato es muy consciente de la seguridad de las conductoras de autobuses, sobre todo cuando empiezan a trabajar de madrugada y se marchan tarde, y trata de exigir que la empresa les ofrezca transporte hasta la puerta de su casa”.

sindicato planeó disciplinar a un conductor acusado de violar físicamente a una revisora. Sin embargo, ella accedió a resolver el asunto de manera informal con el perpetrador, lo cual destaca las dificultades que tienen las mujeres para tratar estos asuntos de manera formal, especialmente cuando tienen que seguir trabajando con el perpetrador.

En Nairobi, las Sociedades Cooperativas de Ahorro y Crédito (SACCO, por sus siglas en inglés) son responsables de tratar los casos de acoso que se les denuncian. Las SACCO sirven como punto de contacto con las autoridades y son responsables del comportamiento de sus miembros. Se encargan de disciplinar a sus miembros que incumplen las normas de tráfico o cometen delitos, como el acoso sexual. Pueden suspender a los trabajadores hasta tres meses por acosar a una trabajadora. Durante este tiempo, el trabajador no puede ser contratado en ninguna otra SACCO ni trabajar formalmente. El papel de las SACCO en la aplicación de las medidas disciplinarias entre los trabajadores con el fin de proteger a las trabajadoras es, por lo tanto, clave. Podrían establecer medidas disuasorias más estrictas; por ejemplo, las SACCO podrían colaborar con el Departamento de Investigación Criminal, que emite los "certificados de buena conducta" a los trabajadores del transporte público, aceptando presentarle los antecedentes de aquellos trabajadores que hayan violado o acosado a trabajadoras o a pasajeras, de modo que el Departamento pueda negarse a expedir certificados en los casos en que se hayan producido violaciones.

8.3 CAMPAÑAS SINDICALES SOBRE EL FUTURO DEL TRANSPORTE PÚBLICO

A los sindicatos les interesa garantizar que las futuras innovaciones en el transporte público beneficien a los trabajadores y a los pasajeros. Para ello, es imprescindible que se consulte a los representantes de los trabajadores desde las primeras fases del proyecto, desde el estudio de viabilidad, pasando por el diseño, la planificación y la ejecución. Los sindicatos han aprendido la lección de lo sucedido con el proyecto TransMilenio en Bogotá, donde se excluyó a los sindicatos en la fase de consultas iniciales sobre el diseño y la implementación del proyecto. Esta omisión ha traído como consecuencia problemas graves en el modelo adoptado, en cuanto a los derechos y las condiciones laborales. La ITF y el SNTT no se involucraron para intentar mejorar los derechos de los trabajadores hasta una fase posterior de su implementación. En las secciones 6.1 y 8.1 anteriores ya mostramos el éxito del sindicato SintraRecaudo en la protección de los trabajadores, principalmente mujeres, de venta de pasajes. También se está resistiendo a las repercusiones negativas de una mayor automatización, que es impopular tanto para los pasajeros como para el personal.

Así pues, los sindicatos vienen movilizándose el poder de las trabajadoras y pasajeras en sus campañas para proteger y mejorar el transporte público. Otro ejemplo, descrito en el recuadro “La propuesta de introducción de buses eléctricos en Ciudad de México”, es el de la campaña “Salvar los trolebuses”, lanzada por el sindicato ATM en Ciudad de México. La propuesta de crear un corredor para autobuses eléctricos, que prometía beneficios ambientales y de desarrollo económico muy elevados, puso en jaque a los trolebuses. La campaña sindical destacó la sostenibilidad potencial de los trolebuses eléctricos, con nuevas inversiones, su relativa asequibilidad frente a los altos costes potenciales del corredor de autobuses eléctricos, y el afecto del público por los trolebuses bien utilizados. La campaña involucró con éxito a muchas mujeres usuarias de trolebuses,

incluidas muchas jóvenes, que aportaron ideas sobre cómo llevar a cabo la campaña.

Dada la importancia política del proyecto del corredor de buses eléctricos en Ciudad de México (véase el recuadro “La propuesta de introducción de buses eléctricos en Ciudad de México”) y sus previstos beneficios sociales, económicos y ambientales, así como el apoyo del Gobierno y la financiación de organismos internacionales, existe una gran oportunidad para que los sindicatos participen en las consultas y la planificación, desde las primeras etapas, y obtengan el reconocimiento como representantes de las principales partes interesadas en el proyecto, es decir, los trabajadores que lo construirán y operarán. Por supuesto, esas partes interesadas también deberían incluir a las trabajadoras, y se podría elaborar una política para especificar los beneficios en materia de igualdad de género que podrían derivarse de la mayor presencia de las mujeres en empleos de calidad en el transporte, en todo el abanico profesional.

“Sin embargo, la falta de capacitación y habilidades entre las trabajadoras del transporte público podría limitar su acceso a dichos empleos, a menos que se requiera por contrato a las empresas operadoras del sistema BRT que ofrezcan la capacitación y los objetivos necesarios”.

La introducción del BRT en Nairobi supone tanto oportunidades como amenazas para los trabajadores y trabajadoras del transporte público. Dado el predominio del trabajo informal en la actualidad entre los trabajadores de *matatus* y de estaciones, se prevé que pueda haber oportunidades para que las mujeres se trasladen a empleos formales, decentes y menos precarios dentro del BRT —por ejemplo, como conductoras, oficinistas que trabajan en las estaciones de venta de boletos, especialistas en TIC en centros de control, asistentes de recogida de boletos no a bordo,

administradoras, control en tiempo real, gestoras de rutas, gestoras de servicios BRT, cronometradoras y gestoras de flotas—. Sin embargo, la falta de capacitación y habilidades entre las trabajadoras del transporte público podría limitar su acceso a dichos empleos, a menos que se requiera por contrato a las empresas operadoras del sistema BRT que ofrezcan la capacitación y los objetivos necesarios.

Hasta la fecha, los esfuerzos para involucrar a los operadores de transporte público en la planificación del BRT en Nairobi, cuya primera fase debe comenzar a funcionar en diciembre de 2018, incluyen principalmente a los propietarios de *matatus* y a las asociaciones benéficas. Los trabajadores del transporte público y sus sindicatos no han participado. De hecho, los que se verán más afectados por el BRT, los trabajadores de *matatus*, apenas conocían los planes. En una encuesta realizada a 300 trabajadores de *matatus* en octubre de 2017, más del 80 % nunca había oído hablar del BRT o de los planes para introducirlo en Nairobi. De los que habían oído hablar del BRT, el 59 % pensaba que era una buena idea, aunque el 42 % creía que conduciría a la destrucción de puestos de trabajo o a una disminución de los ingresos.⁶⁴

Los sindicatos de transporte TAWU, PUTON y MWU han estado sensibilizando a sus miembros sobre el inminente sistema BRT. Estar informados es la primera condición necesaria para influir en el cambio, pero los sindicatos critican al Gobierno por no proporcionar información suficiente que permita a los trabajadores influir en la implementación. Un entrevistado del sindicato dijo: "¿Cómo puede haber inclusión sin información? El Gobierno no cuenta con los trabajadores del transporte público".

Las campañas sindicales sobre el BRT han aumentado el número de miembros, y muchos trabajadores se han unido a PUTON, TAWU y MWU ante la amenaza de perder sus puestos de trabajo que supone el BRT.

⁶⁴ Spooner 2018.

⁶⁵ La ITF encargó un informe inicial para estimar el impacto potencial del BRT de Nairobi para la fuerza laboral de los *matatus*. El informe recomendó la necesidad de investigar más para obtener una evaluación más precisa del impacto en los trabajadores (véase Spooner 2018)..

Los temores de los trabajadores informales fueron confirmados por los resultados de la introducción del BRT en Bogotá, donde los trabajadores informales perdieron sus empleos, aunque también se crearon nuevos empleos formales. No ha habido intentos oficiales de evaluar el impacto de la introducción del BRT para los trabajadores, aunque los sindicatos han pedido que se haga.⁶⁵ El estudio en curso en Nairobi estimó que al menos 80.000 operadores de transporte y empleos asociados se verían potencialmente afectados por la introducción de las rutas BRT, basándose en el número estimado de matriculaciones en las aproximadamente 200 SACCO de la ciudad.

“Cuando los hombres asumen el liderazgo de los sindicatos, no suelen comprometerse con los asuntos que afectan a las mujeres. Solo lo hacen si se les recuerda, o cuando saben que hay alguien en la audiencia que necesita escuchar que tales asuntos se están abordando. Cuando están solos, los hombres no hablan de los problemas de las mujeres”.

Representante sindical masculino, Nairobi

Por lo tanto, los sindicatos de Nairobi están aprovechando la oportunidad para capacitar a sus miembros, informarles sobre las implicaciones del BRT y también para reclutar a más miembros. Pero los sindicatos son conscientes de que esta ventana de oportunidad para captar más miembros podría cerrarse al poco tiempo: los miembros captados solo permanecerán si comprueban los beneficios de estar afiliados, a través del compromiso activo de los sindicatos y de la negociación con las autoridades. Un entrevistado sindical comentó:

"Los sindicatos están en el buen camino, pero necesitan entender que están tratando con gente. Deben convencer a la gente de que se una a los sindicatos para luchar por sus derechos... pero no pueden acaparar a la gente. La gente viene a los sindicatos porque no se siente cómoda".

Representante sindical masculino, Nairobi

Es interesante observar que, al igual que las campañas de transporte público en otras ciudades de este estudio, la campaña del BRT en Nairobi fue impulsada y atendida en gran medida por mujeres. Mientras que solo uno de cada 10 trabajadores del transporte público son mujeres, hay alrededor de siete mujeres por cada 10 participantes en la campaña del BRT. Esto indica que las mujeres son más activas que los hombres a la hora de movilizar a los miembros de los sindicatos en torno a este tema, y subraya la importancia de capacitar a las mujeres en habilidades para el liderazgo y la labor de sensibilización sindical. Un entrevistado sindical señaló que:

"Cuando los hombres asumen el liderazgo de los sindicatos, no suelen comprometerse con los asuntos que afectan a las mujeres. Solo lo hacen si se les recuerda, o cuando saben que hay alguien en la audiencia que necesita escuchar que tales asuntos se están abordando. Cuando están solos, los hombres no hablan de los problemas de las mujeres".

Representante sindical masculino, Nairobi

Además de desarrollar la capacidad dentro de los sindicatos, varias entrevistadas también pensaron que la introducción del BRT empoderaría a las trabajadoras del transporte público, al mejorar la percepción, la aceptación y el respeto del público hacia ellas. Un entrevistado miembro de un sindicato comentó:

"La introducción del BRT podría cambiar el escenario del transporte público en cuanto a seguridad y dignidad, especialmente para las trabajadoras y las usuarias, y podría conducir a un mejor mantenimiento de los vehículos de transporte público, para que sean más fiables y menos contaminantes".

Representante sindical masculino, Nairobi

Sin embargo, todos los beneficios dependen de la manera en que se implemente el sistema. Se ha advertido que el sistema BRT podría provocar una mayor congestión en el resto del sistema de transporte, lo que reduciría los viajes y, por lo tanto, los ingresos de los operadores de paratransito. Los expertos académicos argumentan que la introducción del BRT tiene el potencial de introducir un mayor caos en el sector, al afianzar dos clases de usuarios: los pobres, confinados a los corredores de servicio público mal mantenidos y de lento movimiento, y aquellos que pueden permitirse pagar tarifas más altas, que obtienen servicios de transporte público más rápidos y mejores.⁶⁶ Sin embargo, otros más optimistas confían en que la introducción del BRT reducirá la congestión del tráfico en las carreteras, lo cual llevaría a que los *matatus* realizaran más viajes y, por lo tanto, a un aumento de los ingresos.

Estos puntos de vista y predicciones contrarios ponen de relieve la necesidad de más información y debate entre los trabajadores del transporte público y el público. Una trabajadora del transporte público dijo:

"Es necesario involucrarse en el BRT en Kenia. Las universidades y los medios de comunicación deben informar al público sobre el BRT. A la gente se le debe dar tiempo para hablar sobre el BRT. De esta manera ganará aceptación".

Mujer trabajadora del transporte público

⁶⁶ Rizzo, M. (2017). *Taken for a Ride: Grounding Neoliberalism, Precarious Labour, and Public Transport in an African Metropolis*. Oxford University Press.

Hasta ahora, las consultas sobre el BRT entre los departamentos gubernamentales y las autoridades de transporte han incluido en los debates a los operadores de transporte público, como la Asociación de Propietarios de *Matatus* (MOA), pero sus puntos de vista no necesariamente coinciden con los de los trabajadores. Nuestra investigación señala, sin embargo, que en otras ciudades las autoridades han reconocido que la inclusión de representantes de los trabajadores del transporte informal resulta esencial para el éxito de la planificación e implementación del BRT; hay ejemplos de consultas con los sindicatos de taxistas en Ghana y Sudáfrica.⁶⁷ Además, las autoridades de Johannesburgo entablaron conversaciones con los líderes de taxis al comienzo del proyecto y los llevaron a Sudamérica para visitar el TransMilenio y reunirse con operadores que antes eran informales. Las negociaciones dieron como resultado que los taxistas se convirtieran en accionistas de las compañías operadoras de buses contratadas para dirigir el BRT. Esto "proporcionó a las partes interesadas una plataforma con la que defenderse por sí mismas, en asociación con la ciudad, en lugar de oponerse a ella".⁶⁸

Los expertos académicos argumentan que la introducción del BRT tiene el potencial de introducir un mayor caos en el sector, al afianzar dos clases de usuarios: los pobres, confinados a los corredores de servicio público mal mantenidos y de lento movimiento, y aquellos que pueden permitirse pagar tarifas más altas, que obtienen servicios de transporte público más rápidos y mejores.

⁶⁷ Spooner 2018.

⁶⁸ ITDP (2018). BRT Planning Guide, citado en Spooner, 2018, p. 27.

8.4 SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS

Existen enormes dificultades para organizar a los trabajadores de plataformas digitales, que operan como actores independientes dentro de un modelo de contratación que carece de interacción cara a cara con otros trabajadores o incluso con el propio empleador. Por ello, no es de extrañar que en Ciudad de México no exista una organización de conductores de plataformas (aunque las mujeres taxistas sí se han organizado por sí mismas; véase el recuadro "MOM, la organización de mujeres taxistas en Ciudad de México"). En Bangkok, no hay sindicatos que organicen al personal de Grab. Tampoco en Bogotá ha sido posible organizar a los trabajadores de las plataformas y, según el SNTT, es difícil incluso identificar a los conductores que habría que intentar reclutar. A esto hay que sumarle la dificultad de que solo los vehículos matriculados que forman parte de una empresa registrada por el Ministerio de Transporte pueden operar legalmente taxis, lo que significa que las operaciones de Uber y otros servicios de transporte en plataforma no cumplen la legislación vigente.

En Nairobi, unos 420 trabajadores de plataformas digitales se unieron a PUTON en 2017 (véase el recuadro "La organización de trabajadores y trabajadoras de plataformas en Nairobi") luego de que las empresas despreciaran los esfuerzos iniciales de los trabajadores de las plataformas por sentarse a discutir los problemas laborales, con el argumento de que eran demasiado amorfos. A través de PUTON, estos trabajadores contactaron con plataformas digitales como Uber. En un caso, Uber desactivó las cuentas de cinco conductoras por asistir a una asamblea sindical. El sindicato presentó una petición a Uber, citando el derecho constitucional de los trabajadores a afiliarse a sindicatos, y sus cuentas fueron reactivadas. Uber también indicó que no tenía ningún problema con que los trabajadores se afiliaran a un sindicato. Sin embargo, otras empresas disuaden a sus trabajadores de afiliarse a sindicatos.

Los conductores de Ciudad del Cabo también se organizaron luego de que Uber desactivara de la app a varios de sus conductores y que, de hecho, les impidiera trabajar como conductores de Uber en 2017. Esto llevó a siete de estos conductores, junto con los sindicatos NUPSAW y SATAWU, a reclamar judicialmente su condición legal como trabajadores autónomos. Como dijo un representante de SATAWU entrevistado, el sindicato estaba ansioso por apoyar esta demanda legal, ya que Uber "parece ser un empleador sin empleados".

“Existen enormes dificultades para organizar a los trabajadores de plataformas digitales, que operan como actores independientes dentro de un modelo de contratación que carece de interacción cara a cara con otros trabajadores o incluso con el propio empleador”.

Los conductores y los sindicatos llevaron su caso a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA), ante la cual sostuvieron que eran empleados de la empresa y no conductores autónomos, y que, al desactivarlos de la app sin seguir ningún procedimiento, la empresa los había despedido injustamente. A pesar de que el caso lo perdieron los trabajadores por un tecnicismo, en opinión de los sindicatos se les abrió una oportunidad. Aunque el juez no consideró demostrada la existencia de una relación laboral entre Uber SA y los conductores, la sentencia dejó abierta la cuestión de si existía una relación laboral entre Uber BV (la empresa matriz de Uber en los Países Bajos) y los conductores (puesto que Uber BV no era una de las partes en el caso juzgado ante el tribunal). Por esta razón, se dejó a un lado la consideración de si Uber SA era el empleador.

Al decidir si la empresa era realmente el empleador, el comisario de la CCMA determinó que los

conductores estaban sujetos al control de Uber, eran económicamente dependientes de Uber y eran una parte esencial de los servicios de Uber. El comisario concluyó que, aunque los conductores de Uber pueden tomar una serie de decisiones sobre su trabajo, como cuántas horas al día trabajan, cuál será su hora de inicio, etc., Uber ejercía control sobre los conductores porque es la empresa la que podía suspender o desactivar el acceso a la app. Así que, incluso sin supervisión directa o física, la empresa ejercía el control a través de la tecnología. Por esta y otras razones, el comisario consideró que la relación era laboral.

La empresa recurrió las conclusiones de la CCMA ante el Tribunal Laboral, que falló a favor de la empresa por un tecnicismo, sin haber argumentado los méritos del caso sobre si los trabajadores de Uber son empleados o contratistas autónomos. El detalle técnico fue que SATAWU citó a Uber SA Technologies (Uber SA) en el asunto, mientras que deberían haber citado a la empresa matriz, Uber BV, una empresa neerlandesa.

Los trabajadores de Uber y Taxify convocaron varias protestas sobre temas comunes en Ciudad del Cabo y Johannesburgo durante 2018, a las que se sumaron hasta 200 vehículos en julio. Una queja común es que Uber retira a los conductores del sistema y, de hecho, los despide. Entre las reivindicaciones a Uber de los manifestantes, destacan:

- que se lleve el 15 % y no el 25 % de sus ingresos por cada viaje, debido al aumento de los costos de combustible y su horario intempestivo de trabajo;
- que la empresa les dé representación en el consejo de administración si, como alega Uber, son "socios";
y

- que deje de contratar a más conductores, ya que las carreteras ya están "saturadas".⁶⁹

La cuestión de la situación laboral de los trabajadores de Uber y otras plataformas ha sido llevada a los tribunales en otros países, como el Reino Unido, y es una cuestión que probablemente seguirá planteándose en muchos países, a medida que estas empresas intentan expandirse. También seguirán surgiendo cuestiones relativas a la regulación y la concesión de licencias, que tienen importantes implicaciones para las condiciones laborales, la seguridad y la organización de los trabajadores, y plantean muchos desafíos y oportunidades para los sindicatos.

“En un caso, Uber desactivó las cuentas de cinco conductoras en Nairobi por asistir a una asamblea sindical. El sindicato presentó una petición a Uber, citando el derecho constitucional de los trabajadores a afiliarse a sindicatos, y sus cuentas fueron reactivadas. Uber también indicó que no tenía ningún problema con que los trabajadores se afiliaran a un sindicato. Sin embargo, otras empresas disuaden a sus trabajadores de afiliarse a sindicatos”.

⁶⁹ En agosto de 2018 Nueva York se convirtió en la primera ciudad estadounidense en limitar el número de licencias otorgadas a vehículos de transporte a demanda con conductor, como Uber, durante un año, con el objetivo de reducir la congestión del tráfico y aumentar los ingresos de los conductores. Obtenido el 8 de agosto de 2018 de: <https://uk.reuters.com/article/us-uber-new-york/new-york-city-votes-to-cap-uber-lyft-vehicle-licenses-idUKKBN1KT2M3>.

LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE PLATAFORMAS EN NAIROBI

El sindicato PUTON en Nairobi ha reclutado a unos 420 conductores que trabajan para plataformas. Las mujeres desempeñaron un papel importante en los esfuerzos de organización —por ejemplo, en la resistencia que opusieron cinco conductoras a su desactivación por parte de la plataforma, por su asistencia a una asamblea sindical, descrita anteriormente—. Las mujeres también ocuparon posiciones de liderazgo nacional y local dentro del sindicato, por ejemplo, en TAWU, MWU y PUTON. Además, las mujeres miembros han asumido un papel clave en las negociaciones con el Gobierno y los empleadores para mejorar las condiciones laborales en las plataformas.

Los representantes sindicales eran conscientes de las dificultades de organizar a este sector; observaron que los trabajadores de plataformas pueden tener menos experiencia y, por lo tanto, menos paciencia, con los largos procesos sindicales, y exigir resultados inmediatos. Por lo tanto, los trabajadores de plataformas y los sindicatos necesitan una comunicación clara y abierta para comprender las preocupaciones y limitaciones mutuas. Las necesidades de los trabajadores de plataformas pueden ser diferentes. Por ejemplo, pueden tener más flexibilidad para participar en asambleas diurnas, en comparación con otros trabajadores del transporte público, que tienen horarios fijos. Puede ser necesario desarrollar formas concretas de organización —por ejemplo, la afiliación *online*—, pero es importante que los distintos tipos de trabajadores se entiendan entre sí. Un entrevistado representante de los trabajadores de plataformas señaló que:

"... el sindicato matriz debería reunir a los diferentes miembros de rama para que nos conozcamos y entendamos las preocupaciones de cada uno".

Representante sindical, trabajador de plataformas,
Nairobi

Los sindicatos han planteado con éxito al Ministerio de Transporte cuestiones relacionadas con el control de precios, las condiciones laborales y las preocupaciones en materia de seguridad y protección que afectan a los trabajadores de las plataformas. El 7 de junio de 2018 los trabajadores de distintas plataformas presentaron a través de PUTON una petición al Parlamento exigiendo la regulación del sector y unas normas justas sobre precios. Inicialmente, el Parlamento se negó a legislar esta petición, hasta que los Ministerios pertinentes se ocuparan de la cuestión. PUTON, junto con la Asociación de Taxis Digitales y la sociedad Rideshare SACCO, formaron un comité ad hoc, el Foro de Taxis Digitales, para acercarse al Ministerio de Transporte. Mantuvieron varias reuniones, y en una reunión entre el secretario permanente, el secretario del gabinete y los propietarios de taxis, los trabajadores presentaron sus reivindicaciones y el 11 de julio de 2018 se firmó un Memorando de Entendimiento (MdE), que recibió la atención de los medios de comunicación de todo el mundo, incluidas la BBC y la CNN. Junto con responsables de PUTON, los representantes de las plataformas digitales se reunieron con el Comité Parlamentario de Transporte, el 23 de agosto de 2018, y presentaron su petición en una reunión a la que también asistieron altos funcionarios de la Autoridad Metropolitana y de Transporte de Nairobi (NaMATA), la Autoridad Nacional de Transporte y Seguridad (NTSA) y el Gobierno del Condado de Nairobi (NCCG).

Aunque solo cinco empresas de plataformas asistieron a la reunión, el MdE estableció las normas para todas las empresas de taxis, las registradas en la actualidad y las futuras. Tres de los siete representantes de los trabajadores que conformaban el equipo de negociación eran mujeres.

Todas las partes definirán en discusiones futuras cómo se implementará el MdE, y se abordarán las cuestiones operativas esbozadas en el MdE y en la petición que son motivo de preocupación, a saber:

- Regulación de la industria del taxi *online*: la Ley de la Autoridad Nacional de Transporte y Seguridad (NTSA) que rige el sector del transporte no aborda la industria del taxi *online*, ya que surgió después de la promulgación de la ley. Los trabajadores de las plataformas digitales no fueron incluidos en la formulación de esta ley. La petición de los trabajadores solicitaba una normativa que defina qué es una compañía de taxis, cuáles son sus funciones, y cómo opera y se relaciona con los conductores.
- Fijación de precios: el MdE acordó que todas las empresas deberían utilizar las tarifas aprobadas por la Asociación Automovilística de Kenia (AA), que las está revisando en la actualidad, ya que no había establecido previamente las tarifas para los taxis comerciales.
- Regulación del tráfico: el Ministerio de Transporte está revisando la Ley de Tráfico. Al mismo tiempo, la Ley de Enmienda del Tráfico de 2017 está progresando e incluirá a la industria de plataformas. Se invitará a los representantes de los trabajadores de plataformas a una reunión de las partes interesadas para debatir el proyecto y que presenten sus puntos de vista; la normativa incluirá también la cuestión de la seguridad.



9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES





Los datos recopilados durante la investigación realizada en las cinco ciudades estudiadas en el informe confirman que las mujeres siguen padeciendo una segregación por motivo de género en el sector del transporte público. Las mujeres se concentran en los puestos peor pagados y, en algunos casos, en los más precarios o informales. Sin embargo, el informe también pone de relieve patrones de cambio: en efecto, hay un número creciente de mujeres que se incorporan a la fuerza laboral del transporte público en algunas ciudades, como Ciudad de México, así como en Sudáfrica. También hay indicios de que las mujeres están teniendo más oportunidades de ocupar profesiones típicamente masculinas, como la conducción de los nuevos sistemas de transporte, como el BRT, y en la ampliación de los sistemas de metro. Además, se sienten atraídas por la flexibilidad que pueden ofrecer las plataformas de servicios de taxi.

Por lo tanto, el desarrollo de nuevos sistemas de transporte y el cambio tecnológico podrían beneficiar a las trabajadoras del transporte público, por ejemplo, abriéndoles nuevas oportunidades de

trabajar en el sector formal y de abandonar el sector informal precario; mejorando el funcionamiento de los vehículos y la seguridad a fin de que el trabajo de conducción sea más atractivo para las mujeres; y ofreciendo horarios y modelos de trabajo más flexibles a través del trabajo en plataformas.

Pero, por otro lado, muchas de las funciones realizadas típicamente por mujeres se han visto afectadas por la automatización de la venta de boletos. En algunos casos esta ha dado lugar a la destrucción de puestos de trabajo, aunque en los casos en que existen acuerdos sindicales se ha producido una reubicación. Es probable que continúe avanzando la automatización de la venta y de la recogida de boletos, aunque el avance en su implantación se ha visto frenado por dificultades tecnológicas, empresariales y políticas, según los datos de este informe. Otro punto importante que surge en las entrevistas con las mujeres que trabajan en la venta de pasajes y en posiciones de servicio al cliente es la fuerte preferencia de los pasajeros por la interacción humana sobre los servicios ofrecidos por máquinas, que a menudo son más lentos o funcionan mal.



“Por lo tanto, el desarrollo de nuevos sistemas de transporte y el cambio tecnológico podrían beneficiar a las trabajadoras del transporte público, por ejemplo, abriéndoles nuevas oportunidades de trabajar en el sector formal y de abandonar el sector informal precario... Pero, por otro lado, muchas de las funciones realizadas típicamente por mujeres se han visto afectadas por la automatización de la venta de boletos. En algunos casos esta ha dado lugar a la destrucción de puestos de trabajo, aunque en los casos en que existen acuerdos sindicales se ha producido una reubicación”.

El estudio evidencia que las oportunidades de capacitación son esenciales para garantizar el acceso de las mujeres a los nuevos empleos creados cuando se introduce o mejora la infraestructura de transportes. Sin embargo, la investigación revela que a menudo a las mujeres les falta la formación necesaria, por ejemplo, para obtener los permisos de conducir o para operar los nuevos sistemas tecnológicos. Sin embargo, hemos recopilado ejemplos de programas nacionales de aprendizaje o de aprendizaje patrocinado que se utilizaron para capacitar a las mujeres a fin de que obtuvieran licencias de conducir que les permitieran solicitar nuevos puestos de trabajo, como en el caso del BRT de Ciudad del Cabo. Esta medida tenía por objeto acabar con el predominio de hombres entre los conductores del BRT, donde se estaban reproduciendo los patrones de segregación de género preexistentes entre los taxistas. Cuando se introdujo el BRT, se dio prioridad en la contratación a los taxistas, que temían perder su trabajo como resultado del nuevo sistema. Esto formaba parte de una estrategia para empoderar económicamente a la población negra, en cumplimiento de la legislación sudafricana.

Si bien puede haber beneficios potenciales para las trabajadoras en los sistemas BRT, el modelo que impone el Banco Mundial como requisito para otorgar su financiamiento apuesta por las asociaciones público-privadas, que introducen la competencia entre las compañías operadoras de vehículos y la separación entre el control y la regulación de las autoridades locales y la operación de los servicios. La investigación de Bogotá mostró que este modelo adolece de una escasa monitorización por parte de TransMilenio, la organización que administra el sistema, de los términos y condiciones laborales en cada empresa operadora. Solo se presta atención a los asuntos relacionados con el servicio a los pasajeros. Sin embargo, TransMilenio negocia los contratos con las operadoras, por lo que podría insistir en que incluyan requisitos de prácticas laborales decentes, pero no lo hace.⁷⁰

La utilización de un modelo que requiere la subcontratación de la prestación de servicios operativos a empresas privadas también puede afectar negativamente al empleo de las mujeres, de varias maneras. En ciudades como Ciudad de México y Bogotá, las mujeres tienen más probabilidades de ser empleadas en puestos del sector público en el transporte público, por lo que la tercerización podría poner en riesgo esos puestos de trabajo. Los sindicatos de Ciudad de México han descubierto que cuando se introducen sistemas nuevos y privatizados, como los taxis eléctricos, esto va acompañado de condiciones laborales inferiores y no sindicalizadas. Por eso temen los planes para introducir nuevos autobuses eléctricos. En Bangkok, las mujeres creían que los empleos en los operadores ferroviarios estatales ofrecían mejores condiciones. Además, en Ciudad del Cabo, la introducción del BRT supuso un empeoramiento de la remuneración y las condiciones de los conductores en las empresas explotadoras del BRT, en comparación con la empresa privada GABS, que durante muchos años prestó los servicios de autobuses en Ciudad del Cabo. Las mujeres están empleadas en mayor número (aunque aún se trata de un número reducido en general) como conductoras en las nuevas compañías operadoras que en GABS.

⁷⁰ ITF, informe provisional sobre el proyecto TransMilenio en Bogotá del Banco Mundial, inédito.

En todas las ciudades estudiadas, las mujeres que trabajan en el transporte público siguen sufriendo violencia y acoso sexual por parte de pasajeros y colegas de trabajo varones, en consonancia con otras investigaciones realizadas en todo el mundo. Esto disuade a las mujeres de realizar ciertos trabajos, por ejemplo, conducir hasta altas horas de la noche o viajar a zonas inseguras de las ciudades. Sin embargo, también se observó que en los trabajos que las mujeres realizan con regularidad, como los de atención al cliente y venta de pasajes, la violencia y el acoso de los pasajeros son frecuentes.

“Las mujeres que trabajan en el transporte público siguen sufriendo violencia y acoso sexual por parte de pasajeros y colegas de trabajo varones, en consonancia con otras investigaciones realizadas en todo el mundo. Esto disuade a las mujeres de realizar ciertos trabajos, por ejemplo, conducir hasta altas horas de la noche o viajar a zonas inseguras de las ciudades. Sin embargo, también se observó que en los trabajos que las mujeres realizan con regularidad, como los de atención al cliente y venta de pasajes, la violencia y el acoso de los pasajeros son frecuentes”.

Los entrevistados consideraron necesario que los empleadores tomen más medidas para proporcionar un entorno de trabajo seguro, tanto en las estaciones como para los conductores. Esto puede incluir la provisión de transporte seguro hacia y desde el trabajo para aquellos que realizan turnos tardíos y tempranos (en algunos casos se proporciona este servicio a los conductores, pero no al personal de venta de boletos, que también hace turnos a horas intempestivas), y también es importante el diseño y las soluciones tecnológicas para las cabinas de autobuses y trenes,

incluidos los sistemas de alerta de emergencia, por ejemplo. Además, el estudio destaca los riesgos de violencia y acoso sexual para las mujeres conductoras (y pasajeras) que trabajan para plataformas de servicios de transporte a demanda, con el resultado de que las mujeres tienden a evitar trabajar en ciertas zonas y durante la noche, perdiendo así algunos de los empleos más rentables. El informe revela que se puede utilizar la tecnología para alertar a las mujeres conductoras sobre clientes peligrosos o, en algunos casos, para pedir ayuda a otros conductores. El estudio revela, asimismo, que se puede hacer más para desarrollar aplicaciones o sistemas coherentes y ampliamente accesibles que garanticen que los conductores confíen en que recibirán asistencia inmediata en caso de peligro.

Laudrive, en Ciudad de México, fue presentada como un ejemplo de compañía de taxis de plataforma solo para mujeres, donde tanto las conductoras como las clientas son mujeres, para proporcionarles un servicio seguro. La empresa sigue siendo pequeña y, por lo tanto, tiene dificultades para acceder a otros fondos de inversión. Además, tiene una cuota de mercado limitada debido a su decisión de servir solo a las mujeres usuarias, que también tienen menos acceso a los recursos económicos que los hombres. Sin embargo, Laudrive representa un modelo que supera algunos de los problemas de seguridad que padecen las conductoras de plataformas digitales, además de tener mejores condiciones laborales que muchas de las plataformas de transporte de pasajeros. Es un modelo que podría adoptarse para proporcionar una forma alternativa de empleo de conducción a través de plataformas a las mujeres en otras ciudades. Dada la evidencia generalizada del acoso sexual tanto de pasajeros como de conductores en todo el mundo, es probable que una plataforma de servicios de taxi solo para mujeres tenga un atractivo significativo.

La cuestión de las horas de trabajo está estrechamente relacionada con la seguridad, como se ha señalado anteriormente, pero también influye en la capacidad de las mujeres con responsabilidades de cuidado para participar en empleos del transporte público. Si bien

algunos empleos en el transporte público ofrecen flexibilidad, la investigación muestra que la división de los turnos puede significar un exceso de trabajo y de horas de viaje, lo que hace que este trabajo sea imposible para muchas mujeres. Los datos recopilados en las ciudades de esta investigación apoyan las afirmaciones de que el trabajo de conducción para plataformas de servicios de taxi puede ofrecer oportunidades de empleo flexible para las mujeres, que les permitan conciliar el trabajo con otros compromisos, como las responsabilidades familiares o el estudio. Sin embargo, estos beneficios pueden estar más disponibles para algunas mujeres que para otras, por ejemplo, para aquellas que no dependen de este trabajo como único ingreso familiar, o para aquellas que tienen acceso a su propio vehículo. El potencial de explotación es grande para las mujeres que tienen que pagar a otros por un vehículo, o para aquellas que necesitan trabajar muchas horas para obtener ingresos suficientes —especialmente en ciudades con una alta competencia de múltiples plataformas y, por lo tanto, una presión a la baja sobre los ingresos—.

Las trabajadoras del transporte público se están organizando en el seno de sus sindicatos para defender los puestos de trabajo y mejorar las condiciones laborales. Ejemplo de ello es la organización de los vendedores de pasajes en SintraRecaudo, en Bogotá, y de los trabajadores de *matatus* y taxistas de plataformas dentro de PUTON, en Nairobi. En Bangkok, SEETU y SRUT utilizaron como estrategia de reclutamiento equiparar en género y edad a los reclutadores sindicales con su *target*, para aumentar el número de mujeres y jóvenes en los sindicatos. Las mujeres sindicalistas de ATM participaron activamente en la campaña para salvar los trolebuses en Ciudad de México. Trabajaron estrechamente con activistas y pasajeros de la comunidad, a menudo mujeres, para aumentar el impacto de su campaña. Los sindicatos también han establecido vínculos con ONG en campañas sobre el acoso sexual en Ciudad del Cabo y en Nairobi. Esto pone de relieve el potencial de las alianzas con organizaciones sociales y de pasajeros para fortalecer las campañas sindicales sobre temas

que afectan a las mujeres que trabajan en el transporte público y a los pasajeros. Un ejemplo de alianza internacional lo tenemos en la coalición de sindicatos globales, incluida la ITF, sus miembros y grupos de la sociedad civil, que en 2015 obligó a ONU Mujeres a dar marcha atrás en su plan de establecer una "asociación estratégica" con Uber. Dicha iniciativa estaba vinculada al plan de Uber de crear un millón de puestos de trabajo para mujeres conductoras, pero la coalición denunció que probablemente se trataba de empleos precarios, mal pagados y potencialmente inseguros.⁷¹ El informe también nos trae un ejemplo de mujeres taxistas en Ciudad de México que se organizan entre sí, fuera de los sindicatos, para destacar los problemas particulares a los que se enfrentan. Proponen algunas estrategias y demandas, que pueden ofrecer a los sindicatos una visión de cómo podrían apoyar a dichas trabajadoras.

Los sindicatos son muy conscientes de los retos de organizar a los trabajadores de las plataformas, dada la naturaleza individualizada y precaria de su empleo. Sin embargo, el informe aporta ejemplos de organización exitosa en Ciudad del Cabo y Nairobi, donde los trabajadores de plataformas se han unido a los sindicatos tradicionales del transporte público. En Ciudad del Cabo, los conductores también han formado su propia asociación, el Uber Drivers Guild. SATAWU apoyó a estos conductores cuando llevaron a juicio su estatus legal como autónomos. El caso se perdió debido a un tecnicismo, pero ofrece un ejemplo significativo de organización colectiva en este sector. En Nairobi, la investigación encontró que las conductoras tomaron las riendas para combatir su desactivación de la *app* por parte de Uber por haber asistido a una asamblea sindical. Las mujeres jugaron un papel importante en la organización de los trabajadores de plataformas en PUTON. El sindicato ha podido presionar al Gobierno para que aborde cuestiones como el control de precios, las condiciones laborales y de seguridad, y ha acordado un Memorando de Entendimiento para avanzar en estas cuestiones, en un proceso que contará con la representación formal de los sindicatos.

⁷¹ Nota de prensa de la ITF del 20 de marzo de 2015, Union outcry causes rejection of Uber 'Women's jobs' plan, accedida el 18 de septiembre de 2018: <http://www.itfglobal.org/en/news-events/press-releases/2015/march/union-outcry-forces-rejection-of-uber-womens-jobs-plan/>.

La investigación ha demostrado que, en algunos casos, los sindicatos todavía no están haciendo lo suficiente para atraer o defender a las trabajadoras del transporte público. Las entrevistadas advierten que algunas mujeres no creen que los sindicatos se tomarán en serio sus denuncias de acoso sexual, o incluso que los miembros pueden ser los perpetradores. Las estrategias sindicales para hacer frente al acoso sexual y a la violencia contra las trabajadoras suelen estar poco desarrolladas y deben ser más ampliamente divulgadas y aplicadas, para tranquilizar a las trabajadoras del transporte. La investigación muestra algunos ejemplos de formación y sensibilización sindical sobre temas de acoso y discriminación de género, pero estos han sido de escala y alcance limitados. Varias mujeres líderes y activistas sindicales que participaron en esta investigación destacaron que se necesita hacer más para desarrollar y fortalecer la capacidad de liderazgo de las mujeres dentro de los sindicatos. Los datos recopilados durante la investigación muestran que, en todos los casos en que las mujeres ocupan puestos de liderazgo en el sindicato, los problemas específicos a los que se enfrentan las trabajadoras del transporte pasan a primer plano y son abordados más eficazmente por el sindicato. La visibilidad de las mujeres líderes también contribuye a la contratación de trabajadoras del transporte público.

“Los datos recopilados durante la investigación muestran que, en todos los casos en que las mujeres ocupan puestos de liderazgo en el sindicato, los problemas específicos a los que se enfrentan las trabajadoras del transporte pasan a primer plano y son abordados más eficazmente por el sindicato. La visibilidad de las mujeres líderes también contribuye a la contratación de trabajadoras del transporte público”.

En general, el informe ha puesto de relieve el importante papel de las mujeres en la mano de obra del transporte público, tanto en la actualidad como en el futuro. Ha proporcionado material para garantizar que las cuestiones de género puedan incluirse en los debates sobre el futuro del empleo del transporte público, frente a los cambios tecnológicos y una mayor automatización. El informe ha puesto de relieve los beneficios y riesgos potenciales para el empleo de las mujeres inherentes a una mayor innovación tecnológica, y destaca el importante papel de los sindicatos del transporte público a la hora de garantizar que el cambio tecnológico se introduzca de manera que promueva la igualdad de género, en lugar de afianzar o incluso exacerbar los patrones de desigualdad y segregación de género vigentes.

“El informe... destaca el importante papel de los sindicatos del transporte público a la hora de garantizar que el cambio tecnológico se introduzca de manera que promueva la igualdad de género, en lugar de afianzar o incluso exacerbar los patrones de desigualdad y segregación de género vigentes”.

A continuación se presentan algunas recomendaciones para que los sindicatos puedan avanzar hacia la igualdad de género en el transporte público frente al cambio tecnológico:

RECOMENDACIONES

- Hacer campaña para que los sindicatos sean incorporados como integrantes clave en las consultas relativas a todas las nuevas infraestructuras del transporte público y a las ampliaciones de los sistemas existentes, desde las primeras fases del debate, para que se incluyan las implicaciones de género, para que se realicen evaluaciones de impacto de género y se tomen las medidas correspondientes.
- Hacer campaña para que los sindicatos sean incorporados como integrantes clave en las consultas relativas a todos los nuevos avances tecnológicos en el transporte público —incluido el trabajo en plataformas—, desde las primeras fases del debate, para que se incluyan las implicaciones de género, para que se realicen evaluaciones de impacto de género y se tomen las medidas correspondientes.
- Negociar la inclusión, en los contratos entre las organizaciones que gestionan el BRT y las compañías operadoras, de términos que aborden el trabajo decente y los derechos laborales, tales como salarios mínimos, horas y servicios, así como de medidas de igualdad de género, tales como políticas de acoso sexual y oportunidades de promoción y capacitación.
- Hacer campaña para que las infraestructuras del transporte público incluyan servicios adecuados para los/as trabajadores/as y los/as pasajeros/as, como baños y suministro de agua potable limpia.
- Garantizar que los acuerdos de reubicación y las directrices políticas relativas a la reestructuración de los puestos de trabajo abarquen también los empleos realizados principalmente por mujeres, como la venta de boletos, y no solo los de los choferes.
- Destacar las pruebas de que los pasajeros prefieren la interacción humana a las máquinas, así como las recomendaciones de los organismos de inspección y control del transporte público (por ejemplo, Veeduría en Bogotá) sobre la necesidad de más trabajadores/as para encargarse de las recogida de boletos y del servicio de atención al cliente. Destacar también los riesgos que la reducción de personal supone para la seguridad de los pasajeros y las pasajeras (vincular con la labor de prevención del acoso sexual de las pasajeras).
- Negociar oportunidades de promoción, formación y reciclaje, para apoyar que las mujeres de todas las edades accedan a los trabajos mejor remunerados, por ejemplo, puestos de conducción, supervisión y gestión, y funciones creadas por las nuevas tecnologías.
- Negociar que las horas de trabajo y las pautas de turnos se adapten a las responsabilidades familiares de las mujeres y los hombres, y abordar los riesgos que los turnos tempranos y tardíos suponen para la seguridad. Proponer, por ejemplo, que se proporcione transporte de ida y vuelta al trabajo.
- Introducir políticas y procedimientos para abordar el acoso sexual perpetrado por miembros del sindicato; dar a conocer la política entre los miembros del sindicato y las trabajadoras del transporte que no son miembros; capacitar a los miembros sobre las políticas y a los representantes del sindicato sobre cómo apoyar los casos de acoso sexual.
- Desarrollar con los empleadores campañas para enfrentar la violencia de los pasajeros estableciendo la conexión con la provisión de un entorno seguro para los pasajeros y para el personal femenino. Crear coaliciones con las ONG que hacen campaña para poner fin a la violencia de género o por un transporte público más seguro.
- Desarrollar el liderazgo de las mujeres en los sindicatos a través de estructuras, redes y capacitación de mujeres que desarrollen la capacidad de las sindicalistas para ser activas y desempeñar papeles de liderazgo.
- Hacer campaña a favor de políticas que ayuden a abordar la desigualdad tecnológica y de género —en el lugar de trabajo, a nivel gubernamental y en normativa—, en concreto que se haga uso de las oportunidades vinculadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, y asegurar que dichas discusiones incluyan explícitamente los derechos laborales y la desigualdad de género.



foto de portada: eriko_jpn



ACERCA DE LA ITF

La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) es una federación mundial democrática encabezada por las afiliadas que representa a 19,7 millones de trabajadores y trabajadoras de 670 sindicatos de 147 países en todos los sectores del transporte. La ITF hace campaña encarecidamente por los derechos, la igualdad y la justicia de los trabajadores y las trabajadoras del transporte.

El Departamento de las Mujeres de la ITF trabaja junto al Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF para apoyar a los sindicatos afiliados a la ITF en la organización y movilización de más trabajadoras del transporte y para maximizar nuestra influencia mundial y nuestro poder en las empresas del transporte. Nuestro objetivo es fortalecer su voz colectiva, para lograr mejores condiciones para las trabajadoras del transporte de todo el mundo. Entre las principales cuestiones que abordamos figuran la segregación ocupacional basada en el género, el acceso a una remuneración y un empleo decentes, y el derecho a un trabajo libre de violencia, acoso sexual y coerción sexual.

www.itfglobal.org

ACERCA DE LA FES

La Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) es la fundación política más antigua de Alemania. Posee una rica tradición socialdemócrata que se remonta a su fundación, en 1925. La FES debe su creación y su misión al legado político de Friedrich Ebert, el primer presidente alemán elegido democráticamente. La labor de nuestra fundación política se centra en las ideas y los valores que fundamentan la socialdemocracia: la libertad, la justicia y la solidaridad. Esto nos conecta con la democracia social y los sindicatos libres. Somos una institución sin ánimo de lucro y organizamos nuestra labor de forma autónoma e independiente.

www.fes-london.org



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

