

LAS MUJERES EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Promover el empleo mediante la prevención de la violencia contra las trabajadoras del sector del transporte

Trabajo decente en el sector del transporte

Los empleos en el ámbito del transporte pueden estar bien remunerados, ser gratificantes y ofrecer oportunidades laborales a largo plazo. Desafortunada e inaceptablemente, pocas mujeres acceden a dichos puestos de trabajo y algunas posiciones no cumplen con las condiciones de trabajo decente. Uno de los obstáculos para hacer carrera en el sector del transporte es la violencia en el lugar de trabajo.

Por qué es necesario actuar

- En los empleos del sector de transporte, al igual que ocurre con el acceso a dichos servicios, existen diferencias de género y se sufre gran desigualdad. Como resultado, se ignora con demasiada frecuencia la voz de las mujeres en la planificación del transporte y la búsqueda del trabajo decente.
- En numerosos países y sectores de todo el mundo, se sigue considerando que el ámbito del transporte “no es lugar para las mujeres”. Las mujeres que trabajan en el sector del transporte se hallan a menudo confinadas en empleos con sueldos (más) reducidos, una posición (más) baja y pocas oportunidades, si las hubiera, de desarrollar una carrera.
- La violencia contra los trabajadores del sector del transporte es uno de los factores más importantes de entre los que disminuyen el atractivo de los puestos de trabajo en este sector para las mujeres, y limitan la conservación de empleos en dicho ámbito.

Marco regulador de la OIT sobre violencia de género

La OIT ha estado abordando el tema de la violencia en el lugar de trabajo desde la década de 1920 y, durante decenios, ha prestado asesoramiento en materia de políticas y programas destinados a eliminar la discriminación laboral por motivos de género. El marco regulador de la OIT sobre violencia de género



se apoya en la *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo* (1998), así como en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (2008).

Datos y cifras

- Es difícil obtener estadísticas detalladas y precisas sobre el empleo femenino en el sector del transporte, especialmente en el caso de las modalidades de transporte específicas. Cuando se dispone de tal información, los datos indican una participación muy baja de las mujeres; por ejemplo, se estima que el número de mujeres marineras representa tan solo un 1 o 2% de la mano de obra total del sector marítimo.
- La base de datos ILOSTAT incluye información relativa al transporte, el almacenamiento y las comunicaciones, no obstante, los datos analizados en función del género no suelen estar disponibles para determinados países.
- La Unión Europea (UE) ofrece uno de los ejemplos más claros de la dificultad que implica alcanzar la equidad de género, a pesar de los continuos intentos de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se han llevado a cabo durante muchos años. En los 27 Estados Miembros de la UE, en 2006, solo el 21% de la mano de obra de los servicios de transporte eran mujeres, frente a poco más del 44% en el conjunto del sector servicios.

¿Qué constituye violencia en el lugar de trabajo?

La violencia puede ser definida como una forma de comportamiento u acción negativos en el marco de las relaciones entre dos o más personas. Asimismo, se caracteriza por una agresividad que puede ser reiterada o fortuita. Dicha violencia incluye incidentes en los que se abusa de los empleados, se los amenaza, se los agrede o se los somete a otros actos o comportamientos ofensivos en circunstancias relacionadas con su trabajo. La violencia se manifiesta tanto de forma física como psicológica. Ello abarca desde los ataques físicos a los insultos verbales, la intimidación, el acoso laboral y el hostigamiento (tanto por motivos sexuales como raciales).

Violencia externa – Actos de agresión en el lugar de trabajo cometidos por intrusos externos que no poseen ninguna relación legítima con el lugar de trabajo, y que han llevado a cabo actos criminales tales como el vandalismo, el robo, el sabotaje o el terrorismo.

Violencia relacionada con los servicios – Actos de agresión ejecutados por consumidores o clientes de un determinado servicio o negocio.

Violencia interna – Actos de agresión cometidos por empleados actuales o anteriores, u otras personas que posean una relación laboral con la organización (incluidos la intimidación y el acoso en el lugar de trabajo).

Violencia organizacional – Actos de agresión llevados a cabo por organizaciones que ponen a sus trabajadores en situaciones peligrosas o violentas, o permiten que un clima de intimidación o acoso prospere en el lugar de trabajo.

Violencia en el lugar de trabajo

La violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos fundamentales más grave que cualquier otra forma de discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo.

Es notorio que ciertos individuos y ocupaciones sufren un mayor riesgo de verse afectados por la violencia en el lugar de trabajo. Por ejemplo, se encuentran en una situación de riesgo los trabajadores que manejan dinero en efectivo (como los taxistas), los que tratan con clientes frustrados (véanse los pasajeros que han sufrido un retraso) o ebrios (por ejemplo, los que beben alcohol durante los viajes en avión o en tren), y aquellos que trabajan solos, de noche o en lugares geográficamente aislados. La violencia contra los trabajadores del sector del transporte no solo constituye un problema predecible, prevenible y frecuente, sino, además, progresivo.

Enfoque basado en el ciclo profesional

En aras de facilitar un análisis más exhaustivo de las opciones políticas disponibles para mejorar las oportunidades y mitigar las barreras a las que se enfrentan las mujeres en el sector del trans-

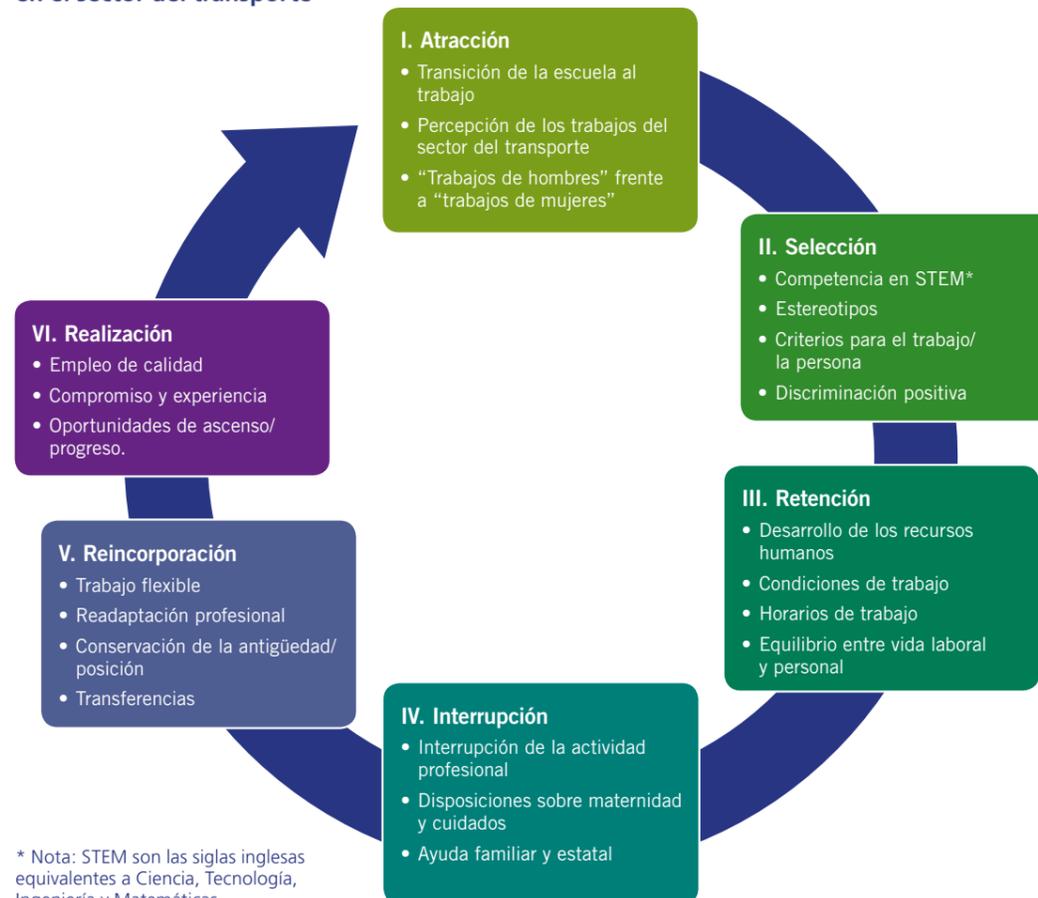
porte, la OIT ha desarrollado un enfoque basado en el ciclo profesional, a partir de las características comunes del trabajo en dicho sector y las cuestiones que más preocupan a la mayoría de los trabajadores del transporte, tal como se muestra en el Gráfico 1. El análisis se centra en las condiciones laborales y las políticas de recursos humanos que las empresas de transporte han diseñado con objeto de incorporar la cuestión del género, las oportunidades de éxito y progreso, las barreras a las que hacen frente las mujeres en términos de educación y formación, y el nivel de apoyo social de que disponen las mujeres que trabajan en el sector del transporte.

La violencia en el trabajo puede disuadir a las mujeres jóvenes incluso de plantearse una carrera en el sector del transporte (etapa que corresponde a la fase de “atracción” del Gráfico 1). Más importante aún es el hecho de que, cuando las mujeres sufren violencia en el lugar de trabajo, el inaceptable resultado suele ser que la víctima renuncie a su empleo, en lugar de que se aborde la responsabilidad del autor, con independencia de que se trate de un compañero de trabajo, un cliente o una persona ajena al entorno.

Impacto sobre el ciclo profesional de la violencia en el lugar de trabajo

La violencia laboral representa un gran obstáculo para las mujeres que acceden a puestos de trabajo y aspiran a tener éxito en

Gráfico 1. **Ciclo profesional de las mujeres en el sector del transporte**



* Nota: STEM son las siglas inglesas equivalentes a Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

su carrera. En cada etapa del ciclo profesional que figura en el Gráfico 1, se destacan los factores clave que influyen en la toma de decisiones, las experiencias y los resultados. Estas etapas son interdependientes y pueden reforzarse mutuamente, ya sea de forma positiva o negativa.

Por ejemplo, si se analiza el ciclo a partir de la fase de atracción inicial (o fase I), es poco probable que los empleos del sector del transporte se “anuncien” a las chicas jóvenes en la escuela como una opción laboral potencial debido a los estereotipos de género. Como resultado, las estudiantes tienen menos probabilidades de optar por la rama de ciencias, limitando así no solo la atracción inicial, sino también la selección (fase II) y la progresión profesional. En consecuencia, en el ámbito del transporte, las mujeres podrían verse confinadas en trabajos de menor consideración, para personas poco cualificadas y con escasos modelos femeninos en niveles superiores o puestos de dirección, que pudieran formar y/o aconsejar a las mujeres jóvenes a medida que desarrollan sus carreras.

Si una organización particular del sector del transporte cuenta con pocas mujeres, o estas no consiguen acceder a determinados puestos técnicos en la misma, es menos probable que dicha organización ofrezca modalidades de trabajo flexibles o (re)diseñe el equipamiento, las herramientas y los equipos de protección personal (fase III), a fin de satisfacer las necesidades de las mujeres. A su vez, esta situación refuerza la negligencia de las etapas de interrupción (fase IV) y reincorporación (fase V). Por tanto, podrían existir diversos obstáculos a la retención de las mujeres, incluida la ausencia de políticas de recursos humanos favorables a la familia, modalidades de trabajo flexibles o regímenes de interrupción de la actividad profesional.

Perjuicios para la vida e interrupción de la carrera profesional

La violencia de género no solo provoca dolor y sufrimiento a las mujeres, sino que además destruye familias, reduce la productividad en el lugar de trabajo, disminuye la competitividad nacional e impide el desarrollo.

En el sector del transporte, la violencia en el lugar de trabajo es ampliamente reconocida como uno de los factores coadyuvantes más importantes de entre los que conducen a los abandonos involuntarios y la escasa retención de personal (fase III del Gráfico 1). En el Gráfico 2, figura la relación causa-efecto (o “árbol de problemas”) de una baja retención de personal en el sector del transporte.

Gráfico 2. **Relación causa-efecto de la baja retención de trabajadoras en el sector del transporte**



Numerosas de las causas de la escasa retención de personal representadas en el Gráfico 2, tales como unas condiciones de trabajo precarias, se intensifican en función del género puesto que, si bien afectan a ambos sexos, dañan en mayor medida a las mujeres (por ejemplo, los periodos prolongados en el mar y lejos de casa, o el hecho de tener que hacer noche durante un largo viaje de transporte por carretera –cuando los conductores suelen dormir en sus cabinas– pueden ser más problemáticos para las mujeres con la familia o personas a su cargo). Si bien los devastadores efectos de la violencia hacia las mujeres se ponen de manifiesto en todos los sectores del transporte y en todos los países del mundo, las causas y los responsables son diferentes. En consecuencia, se requieren políticas sectoriales y específicas para que cada país pueda hacer frente a este problema.

Diálogo social para abordar la violencia en el trabajo

El diálogo social es una de las herramientas más eficaces para lograr que se reconozca la importancia de proteger a las mujeres contra la violencia laboral. La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2009 destacó que la inclusión de las mujeres en el diálogo social constituía un paso crucial en la eliminación de la discriminación sexual. La CIT hizo hincapié en que, mediante el diálogo tripartito –por ejemplo, en los consejos económicos y sociales, los órganos nacionales encargados de la formulación de políticas del empleo y las comisiones tripartitas sobre la igualdad de género–, “se han logrado aplicar más eficazmente las medidas relacionadas con la igualdad de género. Se deberían crear y fortalecer tales órganos tripartitos a fin de institucionalizar el diálogo social sobre cuestiones de género. Asimismo, se debería impartir formación en igualdad de género a los negociadores de las tres partes, y convendría disponer de un mayor número de negociadoras”.

Las mujeres suelen estar subrepresentadas en los órganos tripartitos nacionales, los órganos representativos de las organizaciones (véanse los comités de seguridad y salud) y otras organizaciones representativas independientes, tales como los sindicatos o las

asociaciones profesionales (por ejemplo, las asociaciones de pilotos de aerolíneas). La negociación colectiva, en sus diferentes niveles, constituye un medio fundamental para lograr la igualdad de género y abordar el problema de la violencia en el lugar de trabajo.

Repertorio de recomendaciones prácticas para combatir la violencia en el lugar de trabajo en el sector del transporte

El *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios* de la OIT podría servir como herramienta de referencia para estimular el desarrollo de instrumentos similares a nivel regional, nacional, sectorial, empresarial, organizacional y laboral, especialmente dirigidos y adaptados a diferentes culturas, situaciones y necesidades. Dicho código abarca cuestiones relativas a la política, la identificación de riesgos, la evaluación de riesgos, la prevención, el control, la formación, el control y la atenuación de las consecuencias, la atención y el apoyo a los trabajadores afectados, la supervisión y la evaluación.

Este código podría ser adaptado a nivel local por los gobiernos y los interlocutores sociales. Del mismo modo, debería utilizarse con miras a:

- desarrollar respuestas prácticas en el lugar de trabajo, la empresa, la organización, los sectores y el país;
- promover procesos de diálogo, consulta, negociación y todas las demás formas de cooperación entre gobiernos, empleadores, trabajadores y sus representantes, y otras partes interesadas, según proceda;
- proporcionar orientación a la hora de formular las leyes, las políticas y los programas de acción nacionales;
- proporcionar una base para los acuerdos laborales aplicables en el sector, la empresa, la organización y el lugar de trabajo, así como en las políticas y planes de acción en el lugar de trabajo.

Políticas sobre violencia en el lugar de trabajo

Las políticas sobre violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo deberían abordar, al menos, los siguientes elementos:

- una definición de violencia en el lugar de trabajo que incluya la violencia externa, interna, organizacional y relacionada con los servicios;
- una declaración según la cual no se tolerará ningún tipo de violencia en el lugar de trabajo por parte de los trabajadores, los clientes o los usuarios;
- un compromiso de apoyo a toda medida encaminada a generar un entorno de trabajo exento de violencia y de sus consecuencias adversas directas;
- la instauración de un procedimiento de reclamación justo, que no permita re-presalias y evite reclamaciones abusivas o carentes de fundamento;
- programas de información, educación, formación y otros programas pertinentes;

- medidas para prevenir, controlar y, según proceda, eliminar la violencia en el lugar de trabajo; y medidas de intervención y control de los incidentes violentos;
- un compromiso de divulgación eficaz de las políticas; y
- la confidencialidad.

Las responsabilidades estipuladas por las políticas deben ser claramente asignadas. Dichas políticas deberían incluir, en particular:

- una declaración de los supervisores y directores en que conste que éstos tienen la obligación de aplicar la política y predicar con el ejemplo;
- un compromiso de nombrar a directores dotados de la capacidad y de los recursos necesarios para cumplir las políticas en todos los planos de la organización;
- la asignación de responsabilidades tanto a las personas como a los equipos, los cuales recibirán la formación y las cualificaciones apropiadas con miras a la aplicación de las políticas;
- un compromiso de todos los trabajadores de abstenerse de recurrir a toda acción violenta en el lugar de trabajo;
- una declaración de los trabajadores en que apoyen y alienten a los empleadores a establecer y poner en práctica políticas de personal y prácticas que desalienten la violencia en el lugar de trabajo.

La política debería comunicarse a todas las partes interesadas y acompañarse de iniciativas encaminadas a sensibilizar a los empleadores, los trabajadores, los usuarios, y los clientes y el público en general.

La formación de los trabajadores del sector de los servicios en materia de violencia laboral podría orientarse a:

- mejorar la capacidad para detectar situaciones potencialmente violentas;
- mejorar la capacidad de evaluar situaciones determinadas, combatirlas activamente y resolver los problemas conexos;
- inculcar aptitudes interpersonales y de comunicación que podrían prevenir y neutralizar situaciones potencialmente violentas;
- fortalecer las actitudes positivas para propiciar la creación de un entorno favorable;
- impartir una formación que infunda seguridad a los trabajadores en función de la evaluación de los riesgos;
- impartir formación en materia de defensa personal en función de los riesgos estimados.



Contacto:

Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT
Sector@ilo.org

Autores: Peter Turnbull, Julia Lear y Huw Thomas

Para más información sobre el trabajo de la OIT en el sector de los transportes, sírvase consultar:

www.ilo.org/sector