

## Ocho acciones para fomentar la atracción y retención de mujeres en el sector transporte

La realidad de las mujeres en el sector transporte es clara: poca participación en el sector y en la toma de decisiones y pocas oportunidades laborales. Por ello, es fundamental ejecutar acciones desde una perspectiva de género, inclusión y diseño de comportamiento atraer y mantener a más mujeres en el sector. Conozca ocho de ellas:

### 1. Medir sesgos

El 95% del comportamiento humano es inconsciente y automático, por lo que impacta la mayoría de decisiones y acciones sin que ni siquiera nos demos cuenta.

Por esto, es clave que los equipos de trabajo del sector, en especial las personas tomadoras de decisiones puedan medir sus sesgos a través de pruebas de asociación implícita, para hacerlos conscientes, y que así puedan comenzar a trabajar en ellos.

Esto creará consciencia sobre cómo hay creencias arraigadas que están afectando, más allá de la voluntad, el avance hacia la inclusión.

Si no lo ha hecho, le invitamos a tomar la prueba desarrollada para el Transport Gender Lab para medir sesgos de género y transporte: <https://aqntnescdd.cognition.run>

### 2. Generar datos sobre las brechas de género

Es esencial no solo medir los sesgos individuales, sino también evaluar las prácticas organizacionales y las percepciones sobre la gestión de la igualdad de género. Esto se logra mediante un diagnóstico de brechas de género que analiza documentos, políticas, datos y procesos organizacionales en relación con la igualdad de género. Este diagnóstico incluye consultas al personal y partes interesadas para comprender sus percepciones sobre la igualdad e identificar áreas de mejora.

Debe emplear técnicas cuantitativas y cualitativas, representando la diversidad del personal, y abordar temas como reclutamiento, desempeño, capacitación, remuneración, violencia laboral, salud ocupacional, comunicaciones y cultura organizacional.

### 3. Fortalecer los equipos de liderazgo

Diversos estudios muestran cómo, contar con equipos de liderazgo que representen la diversidad humana y que estén comprometidos con la igualdad de género y la inclusión, es clave para avanzar en estos temas.

Más allá de las políticas, capacitaciones y otras estrategias, las personas están observando los comportamientos y la coherencia de quienes toman decisiones para considerar o no, inclusiva a la organización. Por esto, sensibilizar, brindar herramientas y diversificar estos equipos es clave para avanzar de forma consistente hacia la igualdad.

De la mano con esto, debe garantizarse que se cuenta con procesos de reclutamiento, desempeño, capacitación y desarrollo que acompañen a las mujeres en su crecimiento laboral sin que los sesgos incidan y brindando igualdad de oportunidades para que formen parte de estos equipos de liderazgo.

### 4. Diseñar procesos para generar cambios

Limitar los sesgos que siempre están presentes en la toma de decisiones, no es una tarea fácil. Para hacerlo, además de sensibilizarnos o capacitarnos, se necesita diseñar procesos que nos lleven a lograr las conductas que deseamos.



Por ejemplo, en un proceso de reclutamiento, cuando se presentan currículos sin data demográfica o fotografía, se favorece una evaluación inicial de las candidaturas más imparcial. Sin este paso, por más que la persona esté sensibilizada, no tendríamos garantía de que reclutará sin la injerencia de sus sesgos.

Así mismo, en los demás procesos en los que se tomen decisiones organizacionales deberán crearse nudges o “empujones” que lleven a las personas a realizar acciones concretas que nos garanticen la inclusión y la menor interferencia de sesgos posibles.

### 5. Estructurar y auditar los procesos para hacerlos libres de sesgos

La gestión del talento debe estar respaldada por procedimientos claros, objetivos y medibles para contrarrestar los sesgos inherentes en los procesos de toma de decisiones. Esto implica diseñar procesos que aseguren la ejecución adecuada y los resultados esperados. Por ejemplo, establecer requisitos específicos en el reclutamiento para garantizar la diversidad de género, o implementar entrevistas estructuradas para reducir los sesgos del entrevistador. Es fundamental auditar y medir estas acciones mediante la presencia de observadores en las entrevistas, la grabación de las mismas o encuestas a los candidatos para asegurar que

se cumplan los estándares establecidos.

Esto es importante ya que no puede únicamente esperarse a que la persona no haga este tipo de preguntas, por lo que debe realizarse un proceso para auditar o medir esta acción. Como, por ejemplo, colocar a una persona más en la entrevista para que “evalúe” a la persona entrevistadora, grabar las entrevistas para revisar el actuar de la persona entrevistadora, o hacer encuestas a las personas candidatas para asegurarse que le evaluaron según los estándares diseñados.

### 6. Provocar contacto

Diversos estudios de las Ciencias del Comportamiento indican que tener contacto con personas diversas a nosotros mismos/as es clave para que amplíemos nuestros pre-conceptos sobre otras personas y derribemos sesgos. Este ejercicio permite comprender mejor otras realidades y necesidades las personas, reconocer los privilegios y ampliar la red para contar con nuevas referencias.

La diversidad debe buscarse en términos de identidad sexo-genérica, edad, raza y etnia, origen, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad y ocupación, entre otras características. Este contacto puede ocurrir en diversos espacios, como charlas, talleres, conversatorios y paneles, así como a través de medios digitales, como películas, series, documentales y redes sociales.”

## 7. Visibilizar contra estereotipos

Cuando visibilizamos a mujeres en puestos de liderazgo o en áreas tradicionalmente masculinizadas y sus aportes, estamos apoyando a que las personas modifiquen sus sesgos de disponibilidad (tendencia de evaluar la probabilidad de que ocurra una situación de acuerdo con lo fácil que es pensar en ejemplos relacionados con esta) . De esta manera, se promueve la asociación de mujeres con cargos y profesiones no tradicionales, más allá del estereotipo.

Por ejemplo, si una niña toma un autobús donde la conductora es una mujer, tendrá un referente y es mucho más probable que eventualmente se interese por este oficio que si solamente tiene referentes masculinos en esta ocupación.

## 8. Crear espacios seguros y respetuosos

Es necesario crear ambientes laborales seguros para las mujeres, quienes enfrentan constantemente acoso, discriminación y violencia física, psicológica y sexual. Esto implica proporcionar capacitación sobre

estos temas, herramientas tecnológicas para medir el impacto de la violencia y apoyar a las mujeres en riesgo. Además, se deben establecer canales de denuncia confidenciales, procesos que no revictimicen y estrategias de acompañamiento, como información sobre recursos legales, apoyo emocional y redes de mujeres.

Avanzar hacia la igualdad de género y el cierre de brechas en el sector transporte no es una tarea sencilla. Sin embargo, al aplicar éstas diez acciones garantizamos promover un abordaje sensible, científico y sostenible del tema. Con la finalidad de a mediano y largo plazo, provocar impactos importantes en la vida de las mujeres, y disminuir las desigualdades existentes.

