

## Programa de Entrenamiento Técnico: La inclusión de Género y Diversidad en el Transporte Urbano

### Cuándo

Desde 7 al 9 de Octubre del 2019.

### Dónde

**Plaza El Bosque Ebro Hotel, Santiago, Chile:** Ebro 2828, Las Condes, Región Metropolitana.

### Objetivos

- **Amplíe su conocimiento y perspectiva** sobre el equilibrio de género en el transporte público al aprender y compartir experiencias con líderes profesionales
- Aprenda cómo hacer que el transporte público incluya a más mujeres.
- Comprender **el impacto de las nuevas tendencias**.
- Aprenda de **las mejores prácticas en todo el mundo:** vitrinas de operadores locales, autoridades

### Objetivo Público

- Gerentes de transporte público en operación, estrategia, planificación, recursos humanos y otros departamentos.
- Autoridades y Operadores que tomen decisiones.
- Personal de Gestión Estratégica
- Gerentes de proyectos
- El curso es adecuado para participantes de empresas de todo el mundo.

### Metodología

- **Inspírese con nuestros capacitadores**, comprenda los aspectos principales de la Política de género a partir de las mejores prácticas exitosas
- Participe en **sesiones plenarias interactivas** con presentación por parte de los líderes del curso, presentación del capacitador y discusión abierta con los participantes.
- Desafíe **sus conocimientos prácticos** en este campo profesional.
- Abordar el tema desde **una perspectiva internacional**, enriquecido por diferentes enfoques culturales y puntos de vista.
- **Participe en talleres** que le permitan aplicar en un caso concreto los principios y herramientas principales aprendidos
- Beneficiarse de un **intercambio único** de conocimiento y experiencia entre profesionales

### Tutores inspiradores

Nuestros capacitadores entrenados se componen de expertos y profesionales internacionales de la UITP (Unión Internacional de Transporte Público) y el IABD (Banco Interamericano de Desarrollo) con amplia experiencia y conocimiento en las áreas estratégicas, operativas y tecnológicas en el transporte público.

## Tarifas

**Miembros de ALAMYS:** Gratis

**Miembros de UITP:** € 250.

**No miembros (ni de ALAMYS ni de UITP):** € 550.

## Programa

	Lunes 7	Martes 8	Miércoles 9
<b>Mañana</b>	<p><b>Introducción: ¿Por qué es importante la gestión de género para un transporte urbano atractivo? (30')</b></p> <p><b>Sesión 1A: Marco político y social Condiciones de la mujer Empleo (60')</b></p> <p><b>Sesión 1B: Cómo construir una estrategia alrededor del grupo de colaboradores y clientes (60')</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño e implementación de una estrategia exitosa de inclusión y diversidad.</li> <li>- Desarrollo de programas internos para la diversidad.</li> </ul> <p><b>Sesión 1C: Introducción al taller</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan las mujeres al ingresar al sector del transporte?</li> <li>- ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan las mujeres al subir la escalera profesional dentro del sistema de transporte? ¿Cuáles pueden ser algunas estrategias implementadas para abordar estas dificultades?</li> <li>- ¿Cómo puede incluir a más mujeres en el sector del transporte beneficiar la productividad del sector?</li> </ul>	<p><b>Sesión 2C: ¿Cuál es la política de recursos humanos para la diversidad? (60')</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo se puede desarrollar la política?</li> <li>- ¿Cómo la inclusión de más mujeres en la cadena de valor del sector del transporte ayuda a disminuir los estereotipos de género?</li> </ul> <p><b>Sesión 3A: ¿Cómo establecer una política inclusiva de comunicación y monitoreo? (45')</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de la política de inclusión y herramientas de control.</li> </ul> <p><b>Sesión 3B: ¿Cómo establecer una política inclusiva de comunicación y monitoreo? (45')</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación con clientes a través de las redes sociales.</li> </ul> <p><b>Sesión 3C: ¿Cómo se está incorporando la perspectiva de género en la movilidad urbana? Experiencias de América Latina y el Caribe (ALC) (30').</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oficial del BID (Transport GenderLab)</li> </ul> <p><b>Taller: Mujeres como usuarias de los sistemas de transporte urbano (45')</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oficial del BID (Transport GenderLab)</li> </ul>	<p><b>Sesión 5A: Perspectivas futuras del empleo femenino (60')</b></p> <p><b>Sesión 5B: Sesgo inconsciente y gestión del cambio (60')</b></p> <p><b>Sesión 5C: Mujeres en el transporte urbano - Experiencia de Quito (60')</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Generación de datos</li> <li>- Planificación</li> <li>- Implementación</li> <li>- Evaluación</li> <li>- Comentarios y resultados</li> </ul>

<b>Tarde</b>	<p><b>Sesión 2A: ¿Cuál es la política de recursos humanos para la diversidad? (90')</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades e instrumentos para la reconciliación dentro de la empresa del trabajo y la vida familiar / social: organización del trabajo.</li> <li>- Conciliación de la vida laboral y familiar / social: equilibrio trabajo-vida.</li> <li>- Igualdad salarial.</li> </ul>	<p><b>Sesión 4A: Políticas públicas con enfoque de género en América Latina y el Caribe (ALC) (30')</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oficial del BID (Transport GenderLab)</li> </ul>	<p><b>Sesión 5D: Género y mercado laboral: Mujeres participando en la cadena de valor del transporte. (30')</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oficial del BID (Transport GenderLab)</li> </ul>
	<p><b>Sesión 2B: ¿Cuál es la política de recursos humanos para la diversidad? (90')</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura de trabajo.</li> <li>- Carrera, calificación y entrenamientos.</li> </ul>	<p><b>Sesión 4B: ¿Cómo desarrollar un producto atractivo para la movilidad que satisfaga los estilos de vida, necesidades y expectativas actuales? (15')</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de productos: del transporte público a los nuevos servicios de movilidad.</li> <li>- Servicios de movilidad, el modo de elección para todos los ciudadanos.</li> </ul>	<p><b>Sesión 6: Sesgo inconsciente enfoque de género - ejercicios para experimentar inconsciente (90')</b></p> <p><b>Sesión 6B: Discusión de documentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles son las razones para incluir a más mujeres como parte de la cadena de valor del transporte?</li> <li>- ¿Cuáles son algunos resultados positivos de este tipo de políticas?</li> <li>- ¿Cuáles pueden ser algunas estrategias para expandir este tipo de iniciativas en ciudades de todo el mundo?</li> </ul>

### Sesión 1:

En esta sesión, habrá algunos detalles sobre el empleo de las mujeres en el sector del transporte público urbano: estado del arte. Las cifras generales sobre la inclusión de las mujeres en el sector del transporte público. ¿Cuáles son los estudios actuales sobre el equilibrio de género y las tendencias en los países de evaluación comparativa? Habrá algunos detalles sobre estudios en ALC y Europa. La política para la imagen de las mujeres y las empresas familiares.

¿Cuál es la situación del empleo de las mujeres en relación con los grupos de edad, departamentos y puestos, así como las mujeres en trabajos técnicos, las mujeres en la operación de conducción?

Un mejor equilibrio de género también en la profesión dominada por hombres contribuye a una mejora general de las condiciones de trabajo tanto para hombres como para mujeres con efectos positivos en el bienestar en el trabajo, en una cultura laboral más equilibrada y, por lo tanto, en la productividad de la empresa.

La estrategia política general es una necesidad obligatoria para las diferentes acciones para la implementación de la inclusión de las mujeres. En esta sesión, discutiremos los actores e influenciadores para una estrategia establecida en la ciudad y en la empresa. ¿Es necesario tener una estrategia para reclutar más mujeres o hay un cambio cultural?

¿Existe alguna directriz para las políticas económicas y de empleo de una ciudad que incluya disposiciones para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador?

¿Cómo podemos implicar la reducción de las barreras a la participación en el mercado laboral, especialmente para las mujeres? Cómo podemos desarrollar una estrategia interna para mejorar la participación de las mujeres.

## **Sesión 2:**

En la sesión, discutiremos actividades e instrumentos para la reconciliación dentro de la empresa del trabajo y la vida familiar / social: organización del trabajo; horarios de servicio individuales; Trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial, trabajos por turnos.

También, cubriremos los instrumentos como el permiso parental (licencia de maternidad / paternidad / extendida), cuidado de niños, jardín de infantes, cuidado de ancianos.

Además, para mejorar la inclusión de las mujeres, al principio se necesita un cambio cultural como; Ropa de trabajo, relación y comunicación entre supervisores y empleados, estereotipos de género y modelos a seguir. La igualdad de los salarios es parte de la cultura y la política de las empresas.

## **Sesión 3:**

La primera sesión en el segundo día estaremos entregando la estructura para la salud y la seguridad. Es muy importante entender la coloración de la aplicación de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo; Casos de violencia (pasajeros / terceros), infraestructura (vehículos / equipos / baños), acoso sexual, oficina de quejas, salas de descanso / vestuarios / armarios, comedores, etc.

En la próxima sesión discutiremos cómo establecer una política inclusiva de comunicación y monitoreo; Gestión de la política de inclusión y herramientas de control y participación con clientes a través de redes sociales.

Además, habrá algunos casos reales que muestran cómo crear un plan de comunicación y la política de monitoreo. Estos casos incluirán algunos de los hallazgos de Transport GenderLab de IADB en ciudades de América Latina y el caso específico de Quito.

En la sesión 3 se responderán estas preguntas:

A. ¿Cómo un entorno donde el acoso sexual es generalizado limita la inclusión de las mujeres en el entorno profesional? ¿Cómo pueden los empleadores abordar este tipo de ambiente tóxico para que sea más cómodo para las mujeres?

B. Más allá de la comunicación, ¿cómo pueden las políticas de los empleadores hacer que las mujeres se sientan seguras para expresar sus preocupaciones con respecto a la violencia y el acoso sexual?

C. ¿Cuál es la estructura del debido proceso que puede mejorar a las mujeres alzando la voz cuando sufren o cuando ven a otras mujeres sufrir acoso sexual?

D. En términos de infraestructura, ¿cómo pueden los empleadores crear un ambiente de trabajo donde se mejoren las tareas de cuidado para los empleados tanto hombres como mujeres? (Ej: salas de lactancia, guarderías, permisos de maternidad y paternidad)

En el taller, intentaremos crear una estrategia de inclusión de mujeres en un área específica para la empresa y preparar el plan de comunicación internamente.

#### **Sesión 4:**

Es muy importante diseñar y operar todos los servicios para todas las personas. Para incorporar las necesidades de género en el ecosistema de transporte, tenemos que construir los productos para caminar, andar en bicicleta, automóviles, servicios compartidos, taxis, estaciones de autobús y metro, experiencia de viaje, espacios públicos, instalaciones de saneamiento, etc. Así discutiremos cómo convertir la estructura actual de transporte público en un entorno de solución de movilidad total para todos.

Además, la imagen de los servicios es muy importante para crear una cultura equilibrada de género y aumentar la inclusión de las mujeres. Las campañas especiales son muy importantes, como capacitaciones especiales para ejecutivos y empleadas para así aumentar la conciencia.

Con respecto a ALC, habrá una visión general de los indicadores de género que se han incluido en las encuestas para evidenciar los aspectos de movilidad de género.

En la experiencia de Quito, se mencionará que abordar el acoso sexual en la esfera pública como una forma de mostrar las diferentes estrategias que una ciudad ha implementado para que las mujeres y los hombres se sientan seguros en las calles hacia un entorno de solución de movilidad total para todos.

Según el caso de Quito, ¿cómo las campañas públicas y los mecanismos contra el acoso sexual empoderan a las mujeres para navegar por la ciudad? ¿Cuáles son otras estrategias que las ciudades pueden implementar para que sus residentes se sientan seguros en las ciudades?

#### **Sesión 5:**

Esta sesión cubre una discusión general sobre las perspectivas futuras y cómo mejorar la inclusión de las mujeres en el transporte público. Los trabajos de color azul serían más elegibles para las mujeres y es el camino para la mejora de la diversidad. Las percepciones de los gerentes no coinciden con los estudios objetivos del liderazgo de hombres y mujeres y sus percepciones estereotipadas fueron tan ampliamente compartidas que se supone que son fuentes de sesgo en el lugar de trabajo. Con respecto a las diferencias culturales, la cultura puede afectar cómo las mujeres líderes se ven afectadas por los estereotipos de género. Discutiremos los prejuicios en las decisiones de empleo, gestión de carrera y políticas internas. Se discutirán algunas experiencias sobre la participación de las mujeres en la cadena de valor dentro del sector del transporte en ALC.



**Del 7 al 9 de  
octubre de 2019**  
Santiago, Chile

**PROGRAMA DE  
CAPACITACIÓN TÉCNICA**

**LA INCLUSIÓN  
DE DIVERSIDAD  
Y GÉNERO EN EL  
TRANSPORTE  
URBANO**



Destinado a profesionales y especialistas de planificación de transporte, operadores metroferroviarios, institucional, comunicaciones, asuntos legales, atención al usuario, departamento de inclusión y género.

---

**Inscripciones hasta el 20/09 o hasta  
completar los 25 cupos disponibles**

*El cupo máximo permitido por empresa  
es de dos personas.*

---

**Informaciones:** [secretaria@alamys.org](mailto:secretaria@alamys.org)

**Tarifas:**

**Gratuita** - Socios de ALAMYS

**€ 250** - No Socios de ALAMYS / Socios UITP

**€ 550** - No socios ALAMYS / UITP