

POLÍTICA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN



Con la finalidad de promover ambientes laborales respetuosos de los derechos de las y los trabajadores, TRANSPORTES FEN-VER aplica una política en materia de igualdad de género y no discriminación.

INTRODUCCIÓN

Siendo nuestro giro principal el servicio de transporte de personal, observamos que durante décadas el predominio de los valores patriarcales y la sexualización del trabajo, son elementos que limitan la entrada de la mujer a estos mercados, generando con ello la idea errónea de que la mujer no es apta para ejercer estas labores tradicionalmente masculinas (Salinas y Romani 2013; Tallichet, 2000).

Sin embargo, el progreso tecnológico, así como la mayor profesionalización de estas actividades, ha modificado fuertemente el entorno laboral y las aptitudes requeridas para la actividad. La mano de obra femenina presenta características que favorecen su incorporación, en cargos que eran tradicionalmente ocupados por hombres (Salinas y Romani, 2014; Sebrae, 2014). Entre estas se pueden destacar su alto grado de compromiso, dedicación y lealtad con la empresa; su atención a los detalles y a la calidad del servicio, así como el cuidado que prestan a los equipos y unidades asignadas a ellas. Es de destacar que, en general, las mujeres son mucho más puntuales en sus horarios de trabajo, tienen menor nivel de ausentismo laboral y menores tasas de adicción a las drogas y el alcohol en comparación con los hombres que desarrollan la misma actividad.

MARCO TEÓRICO

Actualmente, según las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el sector de transporte emplea alrededor del 5% de la fuerza laboral total en la mayoría de los países del mundo, un porcentaje que se amplía aún más si se consideran los empleos en las industrias de producción de medios de transporte, construcción y mantenimiento de la infraestructura.

El sector de transporte es parte integral del sector de servicios, un sector en expansión en términos del porcentaje del empleo total y con la transición de países de categoría de ingresos bajos a ingresos medios, el tamaño del sector logístico tiende a crecer, proveyendo más y mejores oportunidades de empleo (Shepherd, 2011).

Al mismo tiempo, el sector transporte sigue siendo, históricamente, uno de los sectores con una limitada participación de las mujeres, tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados (véase gráfico a continuación). En este sentido, la situación en el sector es la expresión clara de la segregación horizontal (sectorial) en el empleo, es decir, la mayor participación femenina en los sectores llamados “femeninos” como el servicio doméstico, la enseñanza o los trabajos administrativos, entre otros (Brunet, 2011). Esta segregación contribuye en gran medida a la desigualdad de género, tanto en términos del número de empleos como de su calidad (OIT, 2016).

En América Latina, la participación de la mujer sigue esta misma tendencia, con una participación que va desde el 5.1% del mercado en el Estado Plurinacional de Bolivia al 17.5% del total de empleados en el sector transporte en Colombia, como muestra el siguiente cuadro.

Cuadro 4
Proporción del trabajo femenino en el sector de transporte

PAÍS	AÑO	TRANSPORTE (%)	
		MUJERES	HOMBRES
Argentina (Rev4)	2014	8.1	91.9
Brasil (Rev3)	2014	13.5	86.5
Chile (rev3)	2014	17.0	82.9
Colombia (Rev4)	2013	17.5	82.5
Ecuador (Rev4)	2015	7.8	92.7
Bolivia (Estado Plurinacional de) (Rev 4)	2013	5.1	94.9
México (Rev 4)	2014	7.8	92.3
Perú	2013	7.5	91.5
Paraguay	2015	12.7	87.3

Fuente: Unidad de Servicio de infraestructura, CEPAL, con datos de la OIT (2016).

Para Brasil y Chile, se utilizó la clasificación ISIC (rev 3) y para los demás países ISIC (Rev4), cuyas variables eran 1) transporte, almacenamiento y comunicaciones y 2) explotación de minas y canteras.

Fuente: Unidad de Servicio de infraestructura, CEPAL, con datos de la OIT (2016). Para Brasil y Chile, se utilizó la clasificación ISIC (rev 3) y para los demás países ISIC (Rev4), cuyas variables eran 1) transporte, almacenamiento y comunicaciones y 2) explotación de minas y canteras.

En contraste con la importancia de la mujer como usuaria del sistema de transporte, su participación en este mercado de trabajo se encuentra en general subrepresentada, relegándose su participación a tareas administrativas, de atención al público o de limpieza, pero muy rara vez en puestos técnicos de planificación u operación del sistema de transporte.

Incluso en países más desarrollados, como los que conforman la UE, la participación femenina en el sector transporte es ostensiblemente menor que la masculina, con la única excepción de Alemania, donde poseen el 20% del mercado laboral.

Esta mayor participación, es fruto de que ese país fue uno de los primeros en incorporar la perspectiva de género en el transporte a finales de la década de los años 80 y donde entre 1989 y 1999, se pusieron en práctica una serie de medidas para la adecuación del sistema de transporte a las necesidades de las mujeres y en propiciar una mayor participación de ellas en el mercado laboral del transporte (Zuchini, 2016).

Dentro de los países de la región que ya han detectado este problema tanto en carga como en transporte público se encuentran Brasil, Chile, Colombia y México.

En México, las grandes empresas apuestan por conservar su plantilla laboral, mejorando las condiciones laborales y promoviendo la entrada de nuevos actores a través de la formación de personal profesional. Para ello, la Cámara Nacional del Autotransporte de Carga (CANACAR), ha establecido convenios con los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y los Colegios Nacionales de Educación Profesional Técnica (CONALEP), para guiarlos en el proceso de certificación ante la Secretaría de Comunicaciones y Transportes de México como centros de capacitación para los y las operadores y así contribuir al empleo en este giro tanto de mujeres como hombres.

Actualmente en TRANSPORTES FEN-VER, se esta promoviendo una mayor participación de la mujer en el sector del transporte, como una forma lograr la paridad de género y favorecer la incorporación de la mujer al mercado formal del trabajo.

OBJETIVO GENERAL

A través de esta política, fundamentada en la Norma Mexicana NMX-R-025SCFI-2015, se busca que desde nuestra empresa, se impulse a que los y las colaboradoras tengan un desarrollo y crecimiento personal con igualdad de oportunidades y sin discriminación.

Fomentando un ambiente laboral de respeto e igualdad, con comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso laboral y sexual. A través de esta política, motivaremos a nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestra empresa no hace ninguna diferencia entre empleadas o empleados que desempeñen funciones de responsabilidad similar.

En TRANSPORTES FEN-VER se respeta y promueve el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; asimismo, se impusa la corresponsabilidad en el espacio laboral, familiar y personal de las colaboradoras y colaboradores.

BAJO ESTE CONTEXTO, EN TRANSPORTES FEN-VER QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA CUALQUIER FORMA DE MALTRATO, VIOLENCIA, SEGREGACIÓN ENTRE LAS PERSONAS POR SU APARIENCIA FÍSICA, CULTURA, DISCAPACIDAD, IDIOMA, SEXO, GÉNERO Y EDAD. ASÍ COMO POR SU CONDICIÓN SOCIAL, ECONÓMICA, DE SALUD O JURÍDICA, EMBARAZO, ESTADO CIVIL O CONYUGAL, RELIGIÓN, OPINIÓN, ORIGEN ÉTNICO O NACIONAL, PREFERENCIAS SEXUALES Y SITUACIÓN MIGRATORIA.

Esta política de igualdad de género y no discriminación es acorde además, con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

ACCIONES

Difusión de la política a todos los trabajadores de TRANSPORTES FEN-VER, para prevenir la discriminación por razones de género, atención a casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como la erradicación del trabajo forzoso e infantil.

Atender casos de acoso laboral, así como de acoso u hostigamiento sexual. Dentro de las oficinas administrativas contamos con un buzón para que cualquier trabajador pueda reportar alguna situación de violencia o discriminación.

Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia laboral en los lugares de trabajo. Se realiza el cronograma de actividades de forma semestral en el que se planea abordar diversos cursos y talleres de capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación.

Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación.

Garantizar la igualdad salarial.

Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

La empresa TRANSPORTES FEN-VER, contrata a hombre y mujer por igual para la realización del trabajo.

