

EL AVANCE DE LAS CONDUCTORAS EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE PÚBLICO DE SANTIAGO

Aunque su presencia todavía es minoritaria, su crecimiento ha sido histórico para la industria. La expansión de los buses eléctricos ha sido un factor decisivo, al redefinir el perfil requerido y abrir oportunidades.

POR VALENTINA CÉSPEDES

Conducir una micro fue, por décadas, un oficio casi exclusivo de hombres. Turnos extensos, exposición nocturna y un sistema diseñado sin considerar las necesidades de las mujeres ni enfoque de género reforzaron esa lógica. Hoy, el escenario está cambiando: las conductoras de buses RED aumentan y la electrificación del transporte ha contribuido a ampliar su presencia.

Entre 2022 y 2025, la participación femenina creció 142% en este segmento. A diciembre de 2025, el sistema registraba 18.398 conductores, de los cuales 2.323 eran mujeres, equivalentes al 12,63% del total, según el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Aunque la brecha persiste, el avance es histórico para el sector.

Uno de los motores ha sido el Programa Más Mujeres Conductoras, implementado en 2022 por la Dirección de Transporte Público Metropolitano (DTPM), que becó a 575 mujeres para obtener licencia A3 y asegurar su contratación. La directora de la DTPM, Paola Tapia, afirma que la iniciativa "ha contribuido a acortar las brechas de género, entregando a mujeres de distintas comunas un trabajo formal, seguro y cercano a sus hogares".

Según encuestas de la DTPM, el 46% de esas becadas son las principales proveedoras de su hogar; el 43% de ellas estaban desempleadas y el 60% realizaba labores de cuidado. "Cuando una mujer obtiene este beneficio, con un contrato de trabajo segu-

ro, no solo se está beneficiando ella, sino que existe un entorno familiar que mejora su calidad de vida", sostiene Tapia. Acota que, a su vez, el 64% ingresó buscando empoderamiento y desarrollo personal.

Tapia añade que para profundizar esta política, la última licitación de buses estableció metas progresivas de incorporación femenina: las empresas deben partir con un 12% de conductoras y alcanzar un 18% al octavo año de concesión.

Otra iniciativa que busca aumentar la participación de conductoras es el programa Iron Woman, liderado por Volvo Chile. La subgerenta de marketing y comunicaciones de la firma, Marihen Palma, explica que "esta iniciativa inició su camino en el transporte de carga, formando a 40 mujeres que hoy conducen camiones en Chile". A partir de ese hito, Iron Women expandió su alcance al segmento de buses, permitiendo que más mujeres se integren laboralmente al transporte público. El modelo combina formación técnica, acompañamiento y vínculo con



MÁS DE
18
MIL

CONDUCTORES TENÍA EL SISTEMA AL CIERRE DE 2025, DE LOS CUALES 2.323 ERAN MUJERES.

empleadores.

El impulso de la electrificación

Según la vicepresidenta de la Comisión de Transporte del Colegio de Ingenieros, Carolina Vladilo, la expansión de buses eléctricos en el sistema RED Movilidad modificó el perfil laboral y a su vez, permitió "cuestionar

prejuicios históricos asociados a la conducción femenina, particularmente aquellos vinculados a la fuerza física, la resistencia o una supuesta menor capacidad técnica".

Vladilo agrega que la electromovilidad trasladó el foco hacia competencias técnicas y digitales, ampliando la presencia femenina en gestión de energía, planificación y supervisión de flotas. "Los buses eléctricos presentan una operación más ergonómica y asistida tecnológicamente, lo que demuestra que la conducción profesional depende más de habilidades cognitivas y manejo del entorno que de atributos físicos", afirma.

La subdirectora del Centro de Desarrollo Urbano Sustentable (Cedeus), Carolina Rojas, coincide en que la electrificación ha contribuido a desmontar prejuicios y abrir espacio para "reconfigurar los trabajos con una perspectiva de género y con inclusión de mujeres en un sector que, generalmente, lo relacionamos con el empleo masculino".

Barreras que persisten

La integrante del Consejo de Expertas en Género y Movilidad de la DTPM, Paula Soto, advierte que ese 12,63% de participación femenina refleja una brecha aún estructural. "No depende solo de cuántas mujeres ingresan, sino

de cómo se diseñan los turnos, las terminales, la distribución de ingresos y horas extras y la gobernanza en seguridad y cultura organizacional". Para ella, el desafío se desplaza hacia qué tan viable y seguro es para una mujer que tiene carga de cuidado, entrar, permanecer y progresar en este sistema.

Soto agrega que el trabajo nocturno es un punto crítico, no solo por el horario, sino por los trayectos hogar-terminal, donde aumenta la exposición a riesgos e incluso hostigamiento.

Otro factor clave es la infraestructura. La subdirectora del Cedeus enfatiza que es necesario incorporar un enfoque de género tanto en la cultura organizacional como en el diseño físico. "Es clave promover una cultura transversal que combata el acoso, pero también contar con equipamientos adecuados: espacios seguros, camarines apropiados y zonas compatibles con las labores de cuidado", señala.

Vladilo advierte que el desafío ya no es solo abrir espacios, sino consolidar un sector atractivo y sostenible. "Eso implica fortalecer la formación técnica y perfeccionar la gestión de una operación 24/7 con esquemas más eficientes y predecibles, que mejoren la calidad de vida y amplíen la base de talento", concluye.