

## Tabla de contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2. PLANEACIÓN Y METODOLOGÍA ESTADÍSTICA.....</b>	<b>6</b>
1.1. Necesidades de información .....	6
1.2. Objetivo y alcance .....	6
1.3. Universo .....	6
1.4. Población objetivo .....	6
1.5. Marco estadístico .....	6
1.6. Variables de interés.....	7
1.7. Fuentes de información .....	7
1.8. Cobertura y desagregación geográficas .....	7
1.9. Desagregación temática .....	8
1.10. Período de recolección.....	8
<b>3. RESULTADOS PRIMER NIVEL .....</b>	<b>8</b>
Vinculación Sexo y Entidad.....	8
Escolaridad, Vinculación y Cargos desagregados para las entidades Adscritas y Vinculadas del Sector .....	9
Contratistas y Personal de Planta desagregado por Sexo .....	10
Cargo de las Personas Trabajadoras Desagregado por Sexo .....	11
Edad Desagregada por Sexo .....	12
Directores (as). <i>Distribución de Directivas desagregado por sexo</i> .....	13
Contratistas. <i>Distribución de entidad desagregado por sexo</i> .....	14
Distribución Sexo –Entidad para la DITRA.....	17
Escolaridad para la DITRA .....	17

Tipo de cargo desagregado por sexo .....	18
Directores (as): Distribución de directivas por sexo .....	19

#### **4. RESULTADOS SEGUNDO NIVEL ..... 20**

Sexo.....	21
Rango de edad.....	21
Pertenencia étnica .....	22
Discapacidad .....	22
Profesión.....	23
Sexo.....	24
Rango de edad.....	24
Pertenencia étnica .....	25
¿Tiene usted alguna <i>Discapacidad</i> ? .....	25
Cuidado de <i>niños, niñas y/o personas adultas</i> . ....	27
Edad de los niños/niñas que dependen del cuidado. ....	28
Cantidad de mayores de 60 años que dependan de usted económicamente. ....	29
Tiempo de dedicación al cuidado de niños, niñas y personas adultas.....	30
Tiempo de dedicación a trabajos domésticos si tiene hijos.....	30
Oportunidad de Mejora.....	32
Tiempo dedicado al cuidado de niños, niñas y adultos mayores .....	32
Cantidad de hijos e hijas.....	33
Labores domésticas & Cantidad de Tiempo Invertido .....	34
Oportunidad de Mejora.....	35
¿En su entorno se aprecia profesionalmente más a hombres y mujeres, por igual? .....	36
¿Los hombres son menos sensibles que las mujeres? .....	37

¿Considera que las mujeres deben ser femeninas y los hombres masculinos? .....	38
Qué tan de acuerdo esta con la siguiente afirmación: ¿Realmente existen problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral? .....	39
¿Ha vivido una situación de acoso sexual en el ámbito laboral? .....	39
Entre los factores que determinan la capacidad de movilizan están: la seguridad, el tiempo, el espacio. Indique si alguno de estos se ve afectado al hacer uso del sistema de transporte público. ....	43
¿Se siente seguro usando transporte público?.....	44
¿Ha vivido algún tipo de acoso sexual en el transporte público? .....	45
¿Cree que debería existir un transporte público únicamente para mujeres? .....	46
¿Cuáles son los costos diarios que el uso de estos medios le implican?.....	47
Entre los factores que determinan la capacidad de movilidad están: La seguridad, el tiempo, el dinero y el espacio. Indique el factor que más se ve afectado al hacer uso del sistema de transporte. ....	49
¿Ha vivido algún tipo de acoso sexual en el Transporte Público?.....	49
¿Cree que debería existir un transporte público únicamente para mujeres? .....	50
<b>5. CONCLUSIONES GENERALES DEL DOCUMENTO.....</b>	<b>51</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA:.....</b>	<b>55</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Sector Transporte, consciente de la necesidad de promover la equidad de género, se ha comprometido en desarrollar todas las acciones pertinentes para que el ideal de empoderar a las mujeres en el trabajo como líderes y gestoras sea una realidad. Para ello se encuentra trabajando en la formulación de actividades que propendan por entender los retos a los que ellas se enfrentan para compaginar la vida, personal, familiar y laboral, así como todo lo necesario para erradicar las brechas que puedan impedir su protagonismo y el desarrollo de su potencial.

Por eso, bajo la Resolución 2830 del 5 de julio del 2019 se crea el Comité Sectorial de Género para la coordinación e implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género en el sector transporte, un escenario de fortalecimiento de capacidades para la transversalización del enfoque de género y derechos de las mujeres en cada una de las entidades adscritas y vinculadas del sector.

Este comité cuenta con un plan de acción sectorial que se considera una hoja de ruta de acciones estratégicas, y el cual cuenta con 7 pilares<sup>1</sup> establecidos en la Política Pública Nacional de Equidad de Género y en el Pacto de Equidad para las Mujeres. En este sentido, y en miras a construir la presente caracterización sectorial de género, nos apoyamos en el pilar de Fortalecimiento Institucional, el cual tiene el objetivo de generar una capacidad instalada en las entidades del sector en cuanto a equidad de género. Esto permitirá a las entidades del sector, detectar áreas de oportunidad de mejora para que, el ejercicio de transversalización del enfoque de género y diferencial se fortalezca cada vez más en las políticas, programas, proyectos e intervenciones que realizan las entidades del sector.

Este documento presenta entonces, un análisis de la caracterización del sector en cuanto a temas estratégicos y relacionados con la equidad de género y se presenta de forma estratégica en dos partes principales. La primera hace referencia al Nivel 1 donde se analiza

---

<sup>1</sup> Fortalecimiento de la Institucionalidad de Género para las Mujeres en Colombia, Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, Hábitat y Ambiente, El Cuidado Como una Apuesta de Corresponsabilidad, Participación de las mujeres en Escenarios de Poder y Toma de Decisiones, Educación y Empoderamiento Económico para la Eliminación de Brechas de Género en el Mundo del Trabajo, La Participación Femenina y finalmente, La Transformación Cultural y Comunicación

la información socio demográfica de las entidades adscritas y vinculadas del Sector. En el que se abordan aspectos sobre tipo de vinculación laboral, tipo de cargo, nivel de escolaridad, edad y sexo; información remitida por parte de los grupos de Talento Humano y similares por cada una de las entidades del Sector. En un segundo Nivel, se analizan las respuestas que contratistas, funcionarios y funcionarias de las entidades adscritas y vinculadas de las entidades dieron entorno al instrumento de investigación implementado, y el cual fue contemplado para comprender las realidades sociales de las personas trabajadoras del sector a través de 4 módulos principales: 1. Realidades, 2. Mitos, 3. Cuidado y 4. Movilidad urbana e infraestructura.

### **Nivel 1:**

Una caracterización socio demográfica de las entidades adscritas y vinculadas del sector compuestas por: Instituto Nacional de Vías- INVIAS, Agencia Nacional de Seguridad Vial - ANSV, Agencia Nacional de Infraestructura-ANI, Cormagdalena, Aeronáutica civil, Ministerio de Transporte y la Superintendencia de Transporte. Y un análisis aparte de la caracterización realizada a la Dirección de Tránsito y Transporte de la Policía Nacional (DITRA). Esta determinación respecto a la DITRA se tomó debido a las particularidades y especificidades de la entidad, donde la mayoría de los trabajadores son hombres, haciendo que haya un sesgo en la información al cotejarla con la de las otras entidades

### **Nivel 2:**

Un análisis del resultado de una encuesta aplicada a las siguientes entidades adscritas al sector transporte (Instituto Nacional de Vías- INVIAS, Agencia Nacional de Seguridad Vial - ANSV, Cormagdalena, Ministerio de Transporte y la Superintendencia de Transporte). En este caso particular no se pudieron incluir los datos obtenidos en cuanto a la caracterización de género realizada al interior de la Aeronáutica civil porque suministraron una información distinta al formato solicitado. Igualmente, tampoco se tendrá en cuenta la información suministrada por la Agencia Nacional de Infraestructura debido a que el instrumento de recolección de información fue distinto, y aun cuando hubo preguntas similares, no fue posible cotejarlas con el resto de la información proporcionada por el resto de las entidades. Sin embargo, esta información es valiosa y por lo tanto se incluirá como anexo al final del presente documento. Igualmente, los resultados encontrados en la encuesta realizada a la

Dirección de Tránsito y Transporte de la Policía Nacional (DITRA), se analizarán aparte debido a sus particularidades anteriormente explicadas.

## **2. PLANEACIÓN Y METODOLOGÍA ESTADÍSTICA**

### **1.1. Necesidades de información**

Identificar realidades frente a temas de equidad de género al interior de cada una de las entidades del sector, sentando una línea base que permitirá implementar planes, estrategias y políticas que logren visibilizar las necesidades diferenciales para la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

### **1.2. Objetivo y alcance**

Generar una línea base que será un insumo clave para fomentar las acciones que se concreten con las entidades adscritas y vinculadas al sector transporte en favor de cerrar las brechas de género en el ámbito laboral y por ende que permita aumentar la participación de mujeres diversas en cargos estratégicos y de toma de decisiones en el sector.

### **1.3. Universo**

**Nivel 1:** Compuesto por las entidades nacionales del sector transporte (adscritas y vinculadas), compuesta por el Ministerio de Transporte, establecimientos públicos y la Dirección de Tránsito y Transporte de la Policía Nacional. La Información recolectada es tipo censo dado que fue proporcionada por las oficinas de talento humano o similares de cada entidad perteneciente al sector.

**Nivel 2:** En este caso, el universo está compuesto por todos los funcionarios, funcionarias y contratistas del sector transporte que componen el universo de estudio definido en la caracterización de primer nivel.

### **1.4. Población objetivo**

Dado que la información es de tipo censal, la población objetivo coincide con el universo.

### **1.5. Marco estadístico**

#### **Primer Nivel**

La información recolectada es de tipo censo, razón por la cual, el marco censal está conformado por el 100% de las entidades del sector, las cuales a saber son: en cabeza del sector el Ministerio de Transporte, las entidades Adscritas: Superintendencia de Transporte, Aeronáutica Civil, Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV), Instituto Nacional de Vías (INVIAS); las entidades Vinculadas: Corporación Autónoma Regional Del Rio Grande De La Magdalena- Cormagdalena y la Dirección de Tránsito y Transporte de la Policía Nacional - DITRA

## **Segundo Nivel**

La recolección de información se realizó a través de un muestreo no probabilístico, razón por la cual, el marco muestral está conformado por la lista de funcionarios y contratistas de las ocho (8) entidades del sector. Dicho marco contiene información referente al documento de identificación, género, edad, cargo, tipo de vinculación, nivel de educación y otras variables que permiten la identificación y ubicación de los individuos que componen la población objetivo.

### **1.6. Variables de interés**

La caracterización de género del sector transporte comprende dos tipos de variables, las variables de clasificación como sexo, grupo de edad, nivel de ingresos y tipo de vinculación y las variables de estudio como cargo, Pertenencia étnica, Discapacidad, Dependencia económica, Cantidad de tiempo dedicado a actividades de interés, Número de hijos, Edad de los hijos, Condición de jefatura de familia, Sensación de discriminación, Acoso sexual en el trabajo, Favorecimiento en cargos directivos, Barreras para acceder a cargos gerenciales, modo de transporte usado, Percepción de seguridad en los modos de transporte.

### **1.7. Fuentes de información**

**Primer Nivel:** La fuente de información utilizada corresponde a información primaria, proveniente de datos proporcionados por las propias entidades del sector.

**Segundo Nivel:** La fuente de datos utilizada corresponde a los funcionarios y contratistas de las entidades que componen el marco muestral de la caracterización de primer nivel.

### **1.8. Cobertura y desagregación geográficas**

La cobertura geográfica es a nivel nacional. No se contempla realizar una desagregación geográfica para los resultados de la caracterización, dado que los resultados no tendrían representatividad.

#### **1.9. Desagregación temática**

La caracterización tanto de primer como de segundo nivel se desagregará en todos los casos por sexo y en algunos por tipo de vinculación (contratista/funcionario), cargo (directivo/no directivo), grupo de edad y entidad.

#### **1.10. Período de recolección**

La recopilación de la información se realizó durante el segundo semestre del año 2020.

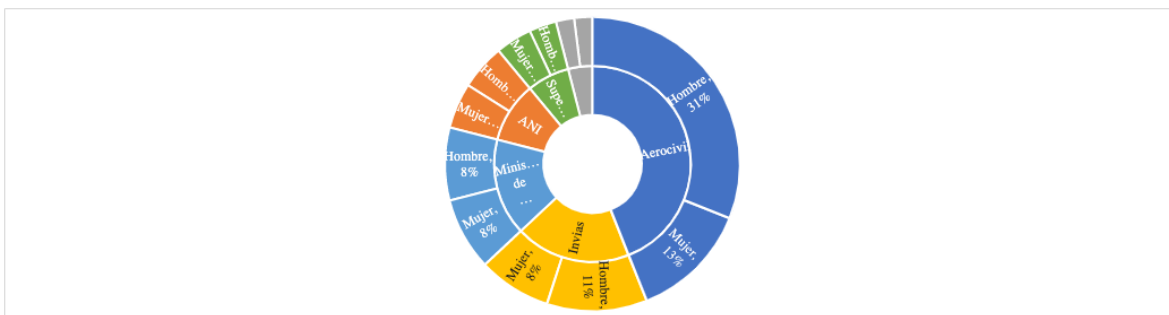
### **3. RESULTADOS PRIMER NIVEL**

#### **3.1 Información Sociodemográfica de equidad de género del Sector Transporte. Análisis Entidades Adscritas y Vinculadas**

##### **Vinculación Sexo y Entidad**

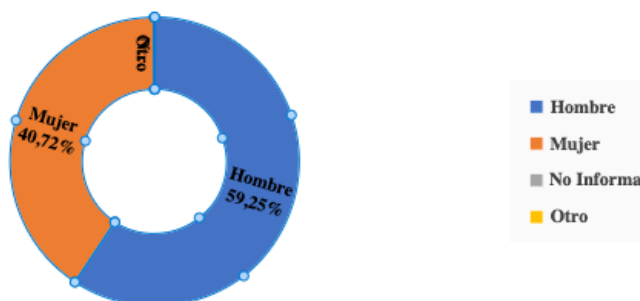
La gráfica a continuación nos enseña el porcentaje que actualmente existe de hombres y mujeres que se encuentran trabajando en las distintas entidades del Sector Transporte. Así las cosas, se evidencia que en la mayoría de las entidades del Ministerio de Transporte la vinculación desagregada por sexo es muy parecida. Por ejemplo, se evidencia que hay un 4% de mujeres un el 3% de hombres en la Superintendencia de Transporte, 11% de hombres y 8% de mujeres en el INVIAS, un 8% de hombres y mujeres en el Ministerio de Transporte, un 5% de hombres y mujeres en la Agencia Nacional de Infraestructura y un 2% de hombres y mujeres en la Agencia Nacional de Seguridad Vial. Únicamente en la Aeronáutica civil se observa una desigualdad puesto que hay 31% de hombres y un 13% de mujeres.





Gráfica 1. Porcentaje sexo por sector

Lo anterior resulta muy importante porque quiere decir que cada vez más se propende por la paridad en el sector transporte, un sector que tradicionalmente ha sido ocupado por hombres. Esto evidencia el compromiso que existe en aumentar la participación de las mujeres en este ámbito laboral y con ello contribuir al cierre de las brechas de género. Así las cosas, actualmente el sector tiene una distribución en el que las mujeres representan un 40,72% versus los hombres que representan un 59,25%.

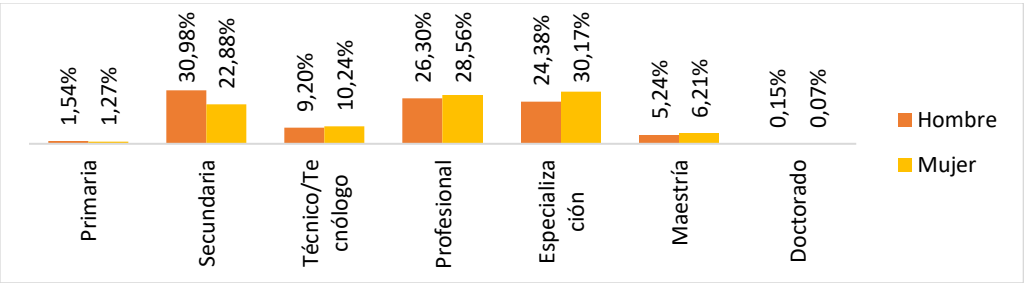


Gráfica 2. Porcentaje total de personas del sector desagregado por sexo

Sin duda alguna, la vinculación de mujeres en trabajos no convencionales es una acción que contribuye a la transformación de estereotipos de género y valoraciones culturales que se han asignado socialmente de acuerdo a los sexos, y seguirá siendo parte de las prioridades de las líneas de acción del Comité Sectorial de Género.

## Escolaridad, Vinculación y Cargos desagregados para las entidades Adscritas y Vinculadas del Sector

En las entidades adscritas el 28,56% de las mujeres son profesionales a comparación del 26,30% de los hombres. El 30,17% de las mujeres tienen especialización versus el 24,38% de los hombres, y un 6,21% de las mujeres tienen una maestría. Estas cifras son interesantes en cuanto a la presencia de mujeres en el sector y su cualificación técnica especializada que favorece su desempeño profesional en las organizaciones.

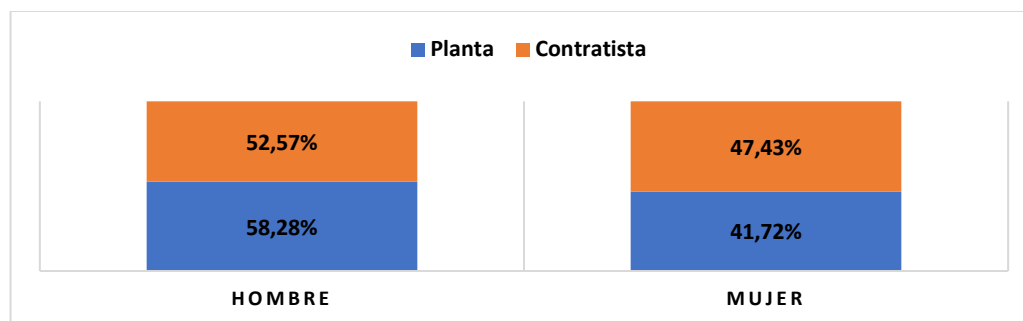


Gráfica 3. Nivel escolar desagregado por sexo

En este aspecto, la investigación arroja como resultado que, si bien un gran porcentaje de trabajadores del sector tienen estudios de postgrado, son las mujeres quienes superan porcentualmente a los hombres en cuanto a nivel de escolaridad. En otras palabras, la mayoría de las mujeres están más capacitadas y cualificadas que los hombres en el Sector. Y acá entonces se ve una ventana de oportunidad, puesto que, si se reconoce esta realidad se pueden ampliar los mecanismos y escenarios para los ascensos laborales de las mujeres y con ello, se está contribuyendo y fomentando la disrupción de los estereotipos de género que existen en nuestra sociedad.

### Contratistas y Personal de Planta desagregado por Sexo

En la siguiente gráfica se evidencia que, de los trabajadores de planta el 58,28% son hombres y el 41,72% son mujeres, y para las personas vinculadas por contrato por prestación de servicio se evidencia que el 52,57% son hombres y el 47,43% son mujeres.



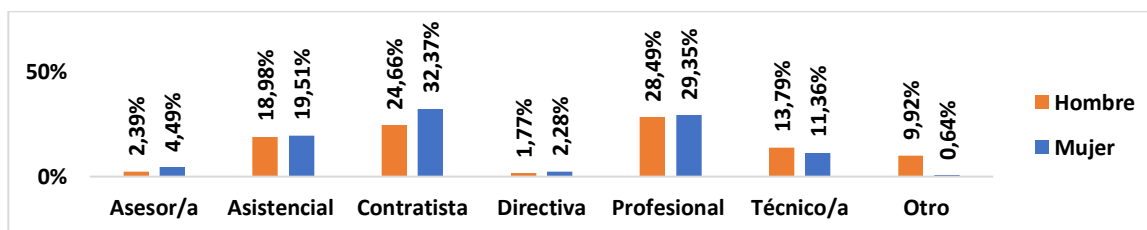
Gráfica 4. Contratistas comparados con vinculación de planta desagregado por sexo

Lo anterior resulta muy importante pues se evidencia que cada vez más en el sector transporte se acerca a la paridad entre hombres y mujeres, sobre todo en lo que respecta a los contratistas en donde porcentualmente la diferencia es solo del 5,14% entre ambos sexos. Sin embargo, resulta evidente que el género masculino sigue siendo el más predominante en el Sector Transporte

En este sentido, si bien se ha visto una evolución frente a la incorporación laboral de mujeres en el Sector transporte, reflejo del trabajo que se ha venido ejerciendo en los últimos años, resulta fundamental seguir implementando acciones que impulsen y motiven a las mujeres que hoy están trabajando como contratistas para que se inscriban al sistema de concurso de mérito y de esa manera se puedan posicionar y vincularse en cargos de planta y con ello poder acercarse aún más a una paridad en este ámbito.

### Cargo de las Personas Trabajadoras Desagregado por Sexo

También es importante mencionar que, frente a los cargos laborales se muestra que globalmente las mujeres y hombres tienen porcentajes muy similares. Algo importante a resaltar es que en cargos directivos se evidencia que las mujeres superan a los hombres con una cifra del 2,28% versus el 1,77%.

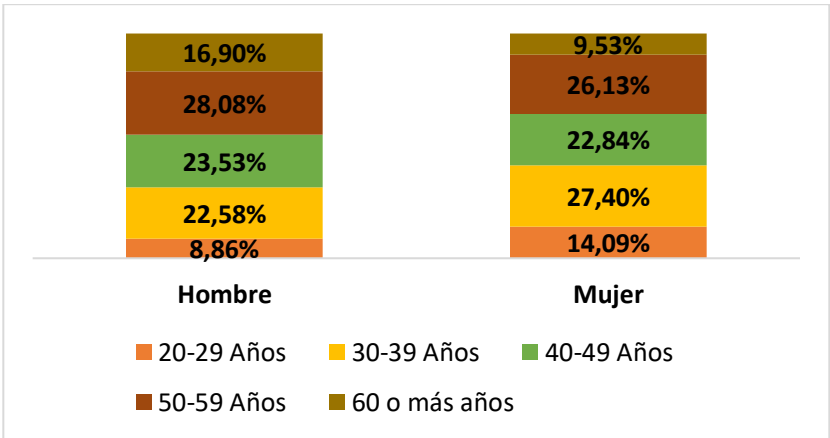


Gráfica 5. Cargo de los trabajadores desagregado por sexo

Esto demuestra que las mujeres cada vez más están asumiendo cargos de asesoría en la cadena de valor del sector, estando vinculadas a posiciones estratégicas que incentivan al sector a seguir impulsando acciones en favor de la participación y representación de las mujeres en toma de decisiones. Este proceso, no sólo favorecerá a la sostenibilidad y eficiencia de las entidades, sino que permitirá también a contribuir a la autonomía económica y política de las mujeres.

**Edad Desagregada por Sexo**

Para las entidades adscritas y vinculadas al sector transporte llama la atención que la mayor cantidad de mujeres que trabajan en el sector se encuentran en el rango etario entre los 30- 39 años con un porcentaje de 27,40%. Después, están las del grupo etario entre los 50- 59 años con un porcentaje de 26,13% seguido de las que están entre los 40-49 años con un porcentaje de 22,84%.



Gráfica 6. Distribución de edades según sexo

Se destaca que el porcentaje de los hombres que tienen más de 60 años es más significativo que el de las mujeres, con un 16.90% versus un 9.53% respectivamente. En este sentido, si bien hay mayor presencia de figuras masculinas que tienen más de 46 años, se muestra también un incremento en el porcentaje de mujeres jóvenes. Por ejemplo, se observa que las jóvenes entre los 20 y 29 ya tienen una presencia fuerte en el Sector Transporte, estando representadas en un 14,09% en comparación al 8,86% de los hombres.

Con lo anterior se puede inferir que, cada vez hay más jóvenes que se están convirtiendo en ejemplo para las nuevas generaciones puesto que impulsan la redistribución de roles sociales al involucrarse en trabajos en los que históricamente han estado escasamente representadas.

**Directores (as). *Distribución de Directivas desagregado por sexo***

El sector transporte está comprometido con la equidad de género y por lo tanto busca nuevas estrategias para aumentar la participación de las mujeres en escenarios de poder y de toma de decisiones. En este aspecto, se destaca que cada vez más mujeres están asumiendo cargos estratégicos en la cadena de valor que aportan al crecimiento e inclusión de la perspectiva diferencial en el que hacer misional de las entidades del sector.



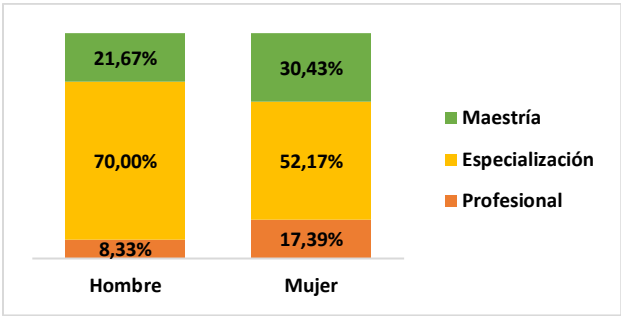
Gráfica 7. Distribución de entidades desagregado por sexo

En efecto, sector cuenta con una amplia participación femenina en cargos directivos y de toma de decisión tal y como se evidencia a continuación: el Ministerio de Transporte cuenta con un 50%, la Superintendencia de Transporte tiene 66,67%, la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) tiene 44,44%, la Agencia Nacional de Seguridad Vial y Cormagdalena tienen un 40% cada una, el Instituto Nacional de Vías tiene un 34,29% y la Aeronáutica Civil solamente cuenta con un 20%.

**Representación Formativa desagregada por sexo**

En cuanto a la formación de las directivas de las entidades adscritas y vinculadas del sector se evidencia que el 52,17% de las mujeres y el 70% de los hombres tienen especialización. Igualmente, frente al porcentaje de mujeres con un postgrado se observa que el 30,43% de mujeres y el 21,67% de los hombres tienen una maestría. Estas cifras indican que mientras

hay más hombres con una especialización que asumen cargos directivos, hay más mujeres con una maestría que asumen el mismo cargo.



Gráfica 8. Nivel de escolaridad por sexo

En otras palabras, muchas veces las mujeres que asumen los cargos directivos se encuentran mejor preparadas que sus compañeros masculinos. Esto implica que existe un gran porcentaje de talento humano calificado por parte de las mujeres, que debería ser una fuente de motivación dentro del Sector.

**Contratistas. Distribución de entidad desagregado por sexo**

En cuanto a la información recolectada, se observa que de las 6 entidades del sector transporte, en 4 hay mayor porcentaje de mujeres vinculadas como contratistas. En efecto, se evidencia que: en la Agencia Nacional de Infraestructura el 50,12% son mujeres versus el 49,88% que son hombres. En Cormagdalena, el 55,07% son mujeres contrario al 44,93% que son hombres. En la Superintendencia de Transporte, el 53,77% son hombres y el 46,23% son mujeres y en la Agencia Nacional de Seguridad Vial, el 44,78% son hombres contrario al 55,22% que son mujeres.

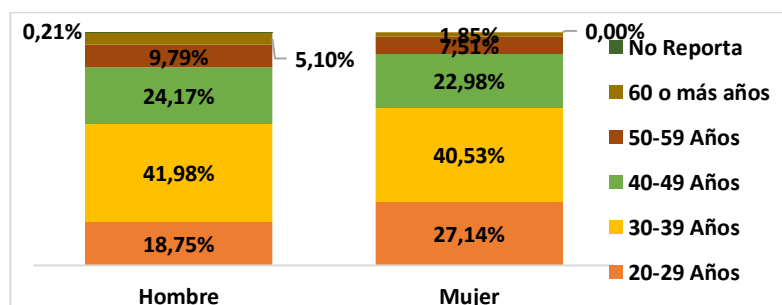


Gráfica 9. Entidad desagregada por sexo

Sin embargo, es importante aclarar que, si bien hay una mayor representatividad de mujeres contratistas en varias entidades del sector, el porcentaje de hombres a nivel institucional que ocupan este cargo es mucho mayor, tal cual se evidenció anteriormente. También es importante aclarar que, en términos generales, se puede apreciar una similitud en los porcentajes entre hombres y mujeres por cada una de las entidades.

### Representación Etaria

En lo que respecta a la distribución por sexo, la mayoría de las mujeres contratistas que trabajan en las entidades adscritas tienen entre 30-39 años representadas en un 40,53%. Después les siguen por un 27,14% aquellas que están entre 20-29 años. Es decir, que el 67,67% de las mujeres contratistas que trabajan en el Sector Transporte son mujeres jóvenes.



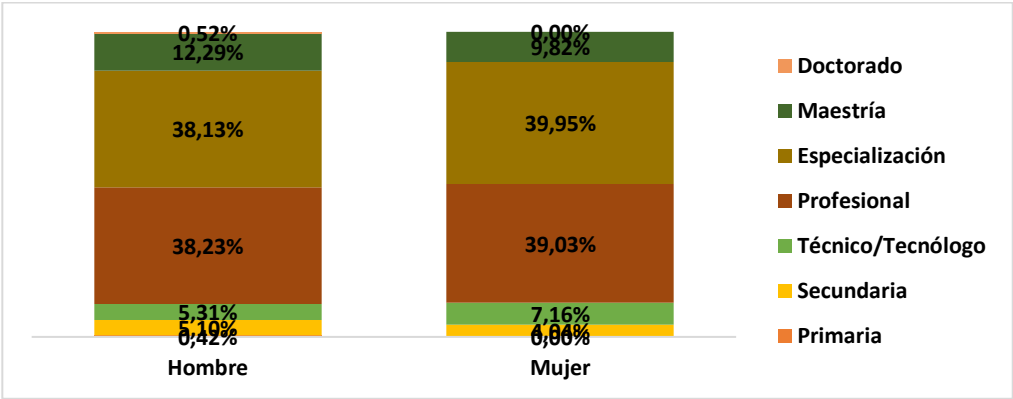
Gráfica 10. Distribución de edad desagregada por sexo

Esto es interesante toda vez que se evidencia que la población femenina y joven ve al Sector Transporte como una oportunidad de vinculación laboral interesante, y que por lo mismo se

deben seguir implementado estrategias y planes para afianzar el relevo generacional que se ha venido dando en los últimos años.

**Representación Formativa desagregada por sexo**

En cuanto a la formación de los contratistas se observa que existe un gran porcentaje de trabajadores en el sector que cuentan con una especialización; siendo el 38,3% para los hombres y el 39,95% para las mujeres. Igualmente se evidencia que ambos sexos tienen un gran porcentaje en cuanto a nivel profesional.



Gráfica 11. Distribución contratistas por escolaridad según sexo

En el caso de los contratistas, a diferencia de los de cargos directivos, se evidencia que el porcentaje de quienes tienen maestría es muy bajo. Así el 12,29% de los hombres y el 9,8% de las mujeres tienen este título profesional.

**3.1.1 Información Sociodemográfica de Equidad de Género Para la DITRA. Análisis DITRA**

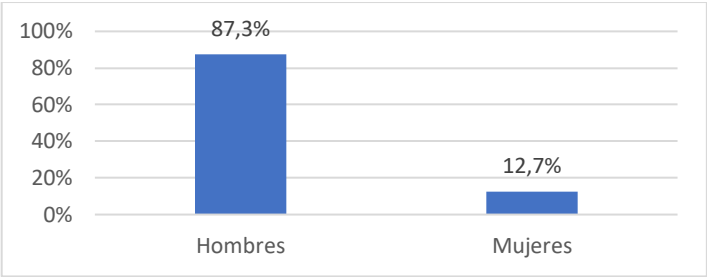
En Colombia el ingreso de las mujeres a la Policía Nacional se dio en el año de 1953, algo que representa un hito en la historia del país puesto que, por mucho tiempo, la mujer estuvo circunscrita al ambiente del hogar, al cuidado de los niños y ancianos, a ser mamá y esposa estando subordinada y excluida del ámbito educativo, de los cargos públicos y privados (Academia de Historia de la Policía Nacional, 2000, pág. 1).



En efecto, el hecho de que una institución armada hiciera partícipes a las mujeres implicó no solo que la historia en dicha institución se partiera en dos, sino que además permitió un empoderamiento de la mujer en el país. Y si bien es cierto que al inicio de la vinculación del cuerpo femenino en la policía presentaba cierta discriminación al tener una serie de prohibiciones por el hecho de ser mujeres, poco a poco se logró consolidar en cargos que anteriormente eran exclusivos para los hombres (Academia de Historia de la Policía Nacional, 2000). Y si también es cierto que el porcentaje de hombres sigue siendo mayoritario, actualmente la incorporación de la mujer en esta entidad ha sido un gran logro y por lo tanto no se le debe restar importancia.

**Distribución Sexo –Entidad para la DITRA**

Como ya se ha mencionado previamente, en el DITRA existe un porcentaje mucho mayor de hombres que mujeres. En efecto, se evidencia un porcentaje del 87,3% de hombres que trabajan en esta entidad versus uno del 12,7% de mujeres. En este sentido, sus particularidades no representan la realidad de las otras entidades del sector Transporte donde la diferencia en la incorporación e inclusión laboral entre hombres y mujeres no es algo tan marcado.



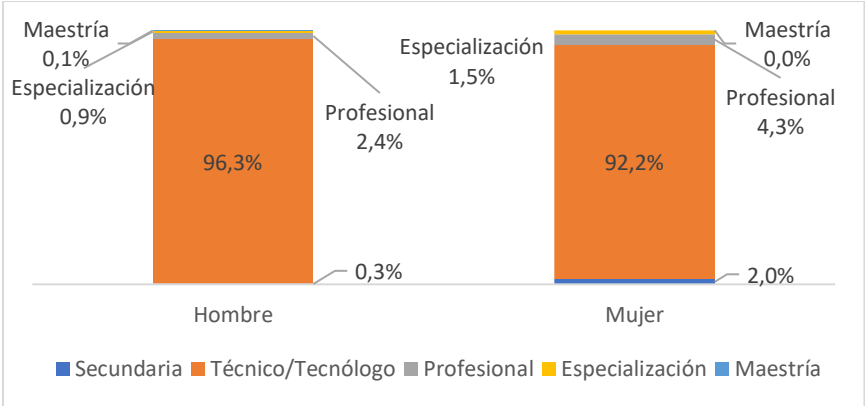
*Gráfica 12. Distribución desagregada por sexo*

Lo anterior implica que las mediciones de los resultados estén sesgadas a la hora de analizar la DITRA como parte de la totalidad de las entidades Adscritas y Vinculadas. En otras palabras, los resultados impartidos por la DITRA influyen por exceso en los resultados y por lo tanto en la interpretación de los mismos.

**Escolaridad para la DITRA**

En el caso de la DITRA se evidencia que la mayor parte de los trabajadores tienen un nivel de escolaridad técnico a diferencia de los otros sectores del Transporte donde la mayoría eran

profesionales. En este caso en particular no se ve una diferencia muy grande entre hombres y mujeres. Así las cosas, el 96,3% de los hombres que trabajan en la entidad son técnicos versus el 92,2% de las mujeres. Y solo el 2,4% de los hombres y el 4,3% de las mujeres son profesionales.

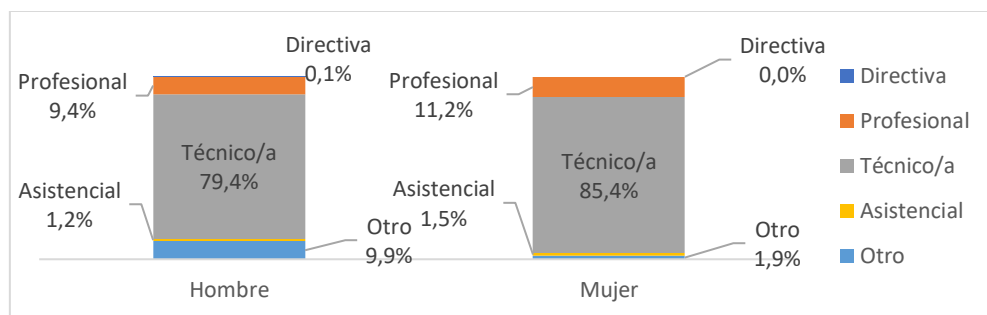


Gráfica 13. Distribución del nivel escolar desagregado por sexo

Sin embargo, se destaca que hay más mujeres profesionales que hombres dentro de la DITRA. Es decir, en términos generales se observa que hay una tendencia donde las mujeres se interesan más por ser profesionales. En este sentido, al igual que lo encontrado para las otras entidades, resulta evidente que las mujeres representan un talento humano cualificado que debe reconocerse y ser aprovechado por la entidad.

**Tipo de cargo desagregado por sexo**

En cuanto al tipo de vinculación laboral y el cargo que ocupan los trabajadores de la DITRA es importante destacar lo siguiente: El 79,4% de los hombres tienen cargos técnicos y un 9,4% profesionales. En el caso de las mujeres se evidencia que el 85,4% ocupan cargos técnicos y el 11,2 % cargos profesionales. Resulta claro entonces que estos resultados están muy alineados con los encontrados en la grafica sobre el tipo de escolaridad que tienen los trabajadores de la DITRA, toda vez que en ambas gráficas se muestra que el porcentaje mayoritario, tanto para hombres como para mujeres es el técnico.

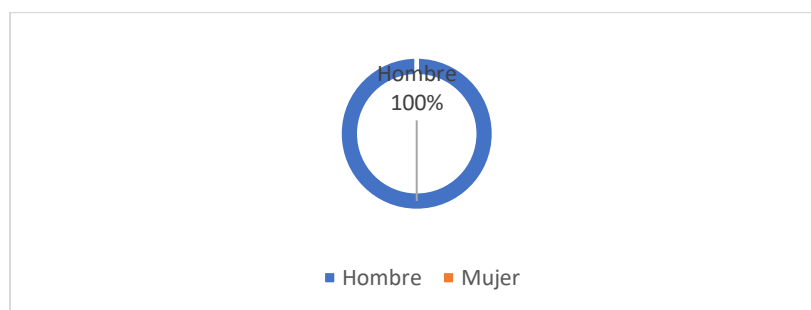


Gráfica 14. Distribución cargos desagregados por sexo

Igualmente, se destaca que pese al poco porcentaje de mujeres trabajando en la DITRA se observa que éstas tienen una mayor representación que los hombres en el cargo profesional y ningún porcentaje en la parte Directiva.

#### Directores (as): Distribución de directivas por sexo

En la DITRA el 100% de los cargos de Dirección son ocupados por hombres. En este sentido se ve una oportunidad de mejora, puesto que, si bien el porcentaje de mujeres en la entidad es mínimo, lo cierto es que como se precisó con anterioridad, existe un porcentaje de mujeres con mayor escolaridad que sus compañeros masculinos y por lo tanto mejor preparadas.



Gráfica 15. Distribución de contratistas por sexo

En efecto, es importante recordar que hace unos años atrás no había presencia femenina en la entidad y ahora hay un porcentaje importante de mujeres vinculadas. Por ello se debe seguir trabajando en estrategias, sensibilizaciones y demás acciones para eliminar las barreras

de cristal y pisos pegajosos<sup>2</sup> que puedan existir para que más mujeres logren posicionarse en cargos directivos.

## **4. RESULTADOS SEGUNDO NIVEL**

El análisis de los resultados que se presentan a continuación corresponde a los datos obtenidos por medio de la encuesta diligenciada por los diferentes colaboradores de las entidades adscritas y vinculadas al Ministerio de Transporte.

La información se analiza de acuerdo con 4 módulos diseñados en la encuesta, tales módulos son: modulo I: realidades, modulo II: cuidado, modulo III mitos y finalmente modulo IV: movilidad urbana e infraestructura, cada uno de estos permite obtener datos cruciales y fundamentales para la construcción del presente documento.

### **4.1 Módulo 1. Realidades Para las Entidades Adscritas y Vinculadas**

La información estadística segregada por categorías diferenciales como el sexo, etnia y discapacidad, permite dimensionar las desigualdades sociales que existen en diferentes ámbitos de la vida social como; la política, la económica, la educación, el derecho y el trabajo. En este sentido, resulta importante contar con unos indicadores base que evidencian la situación de las personas, y de esa manera se puedan proponer políticas públicas, buenas prácticas, o distintas estrategias que permitan atender sus necesidades diferenciales.

Es a través de las estadísticas e indicadores diferenciales que podemos: hacer visible lo invisible, comparar resultados, analizar la evolución de una problemática en particular, y facilitar programas o proyectos que sean incluyentes. En este sentido resulta fundamental

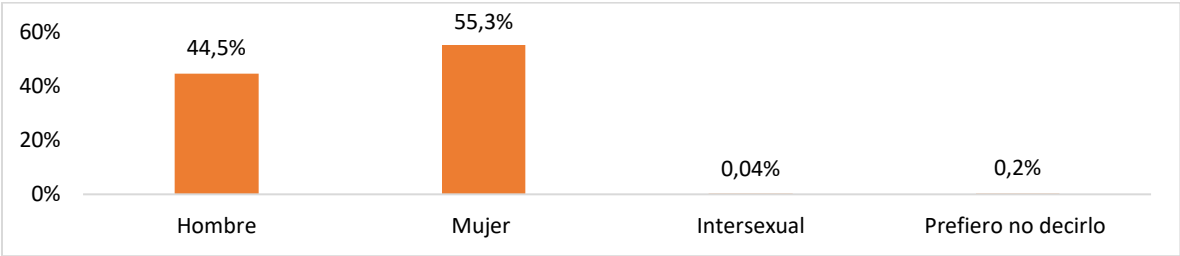
---

<sup>2</sup> “Para el caso de las mujeres en el mercado laboral se habla de “techos de cristal” y de “pisos pegajosos”, que las limitan de diferentes maneras en ambos extremos por su sola condición de mujeres. Mientras que los techos describen el freno en el acceso de las más capacitadas (más incluso que muchos hombres) a los estadios superiores de las estructuras jerárquicas por mecanismos no siempre visibles de discriminación, el piso pegajoso alude a la situación de las mujeres en los estadios más bajos de las jerarquías, con magros salarios, empleos informales y de baja calidad, y con pocas perspectivas de progreso, a las que se les hace muy difícil salir de esas situaciones” (Ardanche, M., & Celiberti, L, 2011 : 9).

comprender el contexto social de los trabajadores del sector; información que servirá como punto de partida para el análisis de la caracterización.

**Sexo**

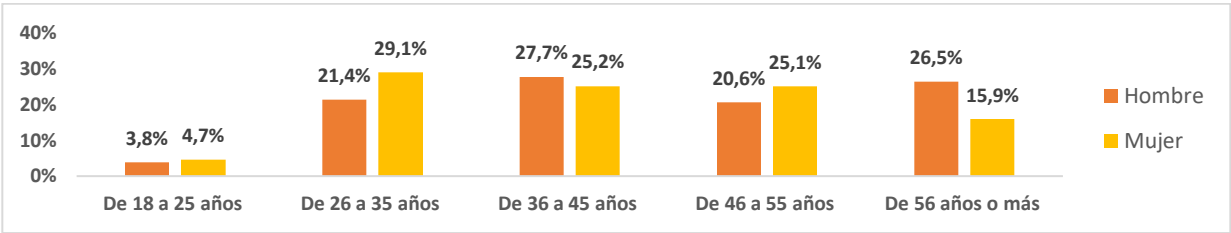
De los resultados obtenidos por medio de la encuesta aplicada se observa que, de la población que diligenció el formulario y será objeto del presente análisis, el 44,5% se identifica como hombre, el 55,3% como Mujer, el 0,04% como intersexual y el 0,2% prefiere no decirlo.



Gráfica.016. Sexo

**Rango de edad**

La siguiente gráfica muestra que hay más hombres que mujeres que tienen entre los 36 a los 45 años. Sin embargo, se evidencia que hay más mujeres que hombres que se encuentran entre los 26 y 35 años y entre los 18 a 25 años.



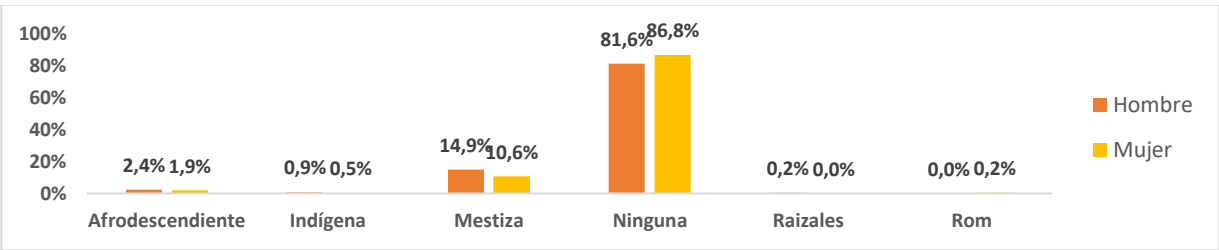
Gráfica 017. rango de edad por género

La anterior gráfica coincide con lo encontrado en el primer nivel, donde se hace evidente que la población femenina y joven se está haciendo cada vez más presente en el sector, lo que implica que el Sector Transporte se está convirtiendo en una opción laboral interesante y atrayente para esta población. En este sentido, se evidencian todos los esfuerzos que ha venido haciendo el Sector para vincular laboralmente a más mujeres, logrando hacer así un relevo generacional. No obstante, se deben seguir haciendo estrategias conjuntas para

trabajar de manera articulada entre las carteras del gobierno nacional y con ello impulsar desde la niñez a estudiar y trabajar en áreas tradicionalmente masculinas.

**Pertenencia étnica**

En el marco de comprender las realidades y generalidades de la población que participó en este instrumento de caracterización de género en el sector, se observa que la gran mayoría de los encuestados no se identifican con ninguna etnia. Así las cosas, se evidencia que el 81,6% de los hombres y el 86,8% de las mujeres no se reconocen con ninguna etnia. El 14,9% de los hombres y el 10,6% de las mujeres se auto reconocen como mestizos, el 2,4% y el 1,9% como afrodescendientes.

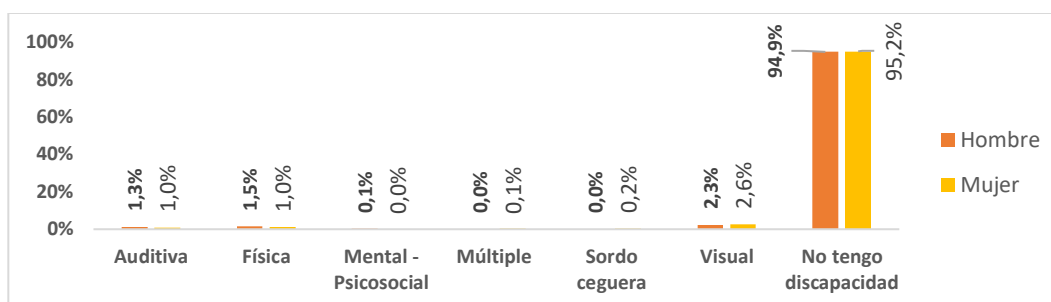


Gráfica 18. Grupo étnico por género

En este sentido, la inclusión de una diversidad cultural puede pensarse como una oportunidad de mejora. Pensar en estrategias que permitan vincular a más personas de distintas etnias permitirá contribuir a una sociedad que reconoce su propia pluralidad y así encuentra formas de ser más equitativa e incluyente.

**Discapacidad**

Frente a la pregunta de si tiene algún tipo de discapacidad se encuentra que la gran mayoría de las personas que contestaron la encuesta y que trabajan en el sector no tienen esta condición. Para los que contestaron que sí se observa que hay un 2,6% de mujeres que tiene discapacidad visual y un 1,0% que tienen discapacidad física. Para el caso de los hombres que participaron, se muestra que el 2,3% tienen discapacidad física y el 1,3% tienen discapacidad visual.

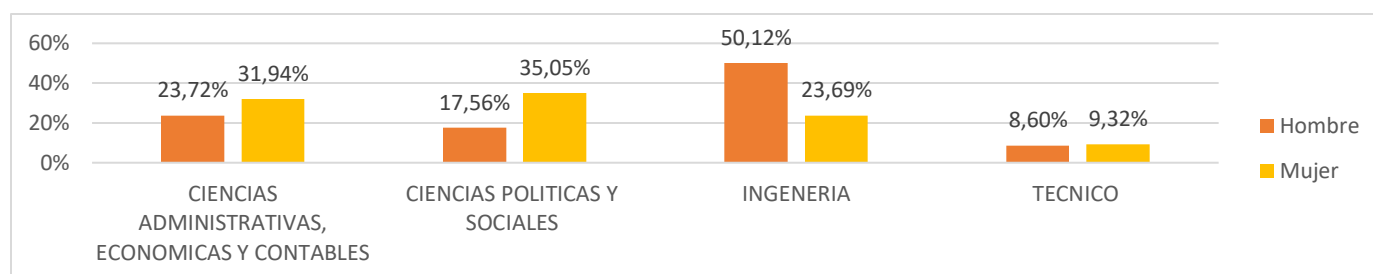


Gráfica.019. Tipo de discapacidades por género

Al tener en cuenta estos porcentajes, es posible afianzar la consolidación de acciones afirmativas en cuanto al reconocer la diversidad de las mujeres y hombres trabajadores de las entidades del sector y con ello transversalizar tanto el enfoque de género como diferencial.

### Profesión

Se puede observar que las personas que contestaron la encuesta tienen profesiones variadas en las distintas ramas de saber. En este sentido, es interesante ver que el 50,12% de hombres estudiaron alguna ingeniería, contrario al 23,69% de las mujeres que también lo hicieron. Sin embargo, se observa que las mujeres tienden a inclinarse más por carreras en la rama de las ciencias políticas, sociales y administrativas. Así las cosas, el 35,05% de las mujeres estudiaron Ciencias políticas y sociales y el 31,94% estudiaron carreras administrativas, económicas y contables.



Gráfica 20. Profesiones por género

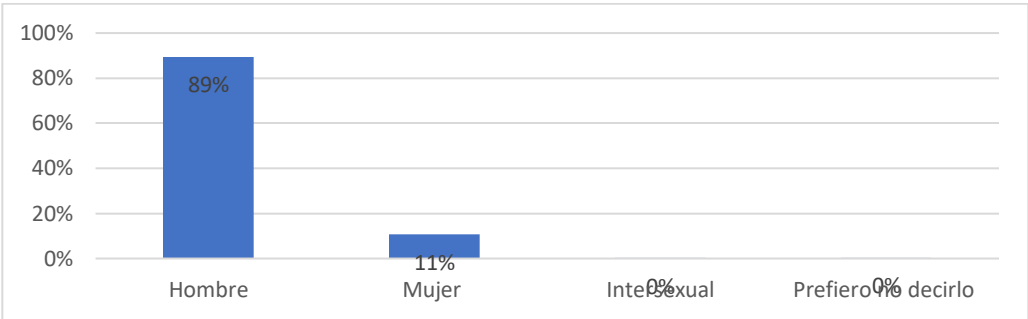
Lo anterior evidencia que con la población entrevistada se replica la tendencia mundial sobre la poca participación femenina en carreras universitarias en áreas como ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Esto sin duda alguna tiene un efecto negativo sobre las

oportunidades que tienen las mujeres en la sociedad. En donde se han instaurado unos imaginarios condicionados al simbolismo del género que ha afectado las oportunidades en la formación profesional de las mujeres. Esto Influye también en la forma como se perciben a sí mismas como trabajadoras y en la manera en relacionarse con sus pares masculinos. Sin embargo, es importante anotar que desde el sector se han venido haciendo esfuerzos para transformar esta realidad, incentivando a la población femenina a considerar el Sector Transporte como un escenario de crecimiento, profesional y oportunidad laboral.

**4.1.2 Módulo 1. Análisis Realidades para LA DITRA**

**Sexo**

El Sector Transporte es un espacio considerado tradicionalmente como masculino, y si bien esto es algo que ha venido cambiando al interior de las distintas entidades adscritas y vinculadas al sector, la realidad para la DITRA no ha cambiado del todo. Así las cosas, se observa que el porcentaje de hombres en la entidad es mucho mayor al de las mujeres, siendo el 89% hombres y el 11% mujeres.

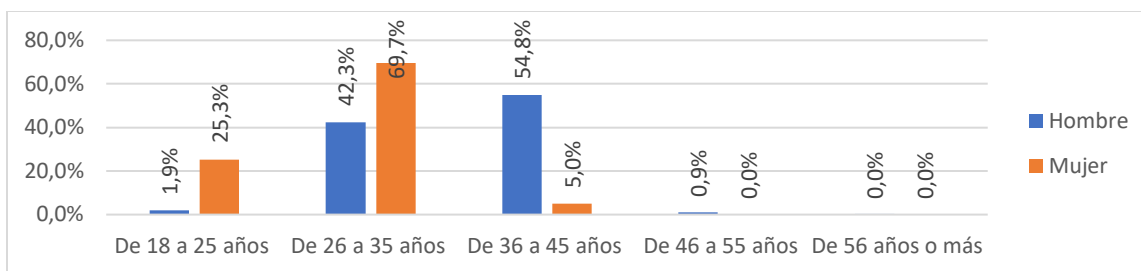


Gráfica 21. Sexo

**Rango de edad**

Se evidencia además que la mayoría de los hombres encuestados de la DITRA están en un rango entre los 36 a los 45 años, seguido de los que están entre los 26 a los 35 años. Mientras que el porcentaje que está entre los 36 a los 45 años es muy bajo. En el caso de las mujeres en cambio se evidencia que la mayoría se encuentra en un rango etario entre los 26 a los 35 años, seguido de las que están entre los 18 y los 25 años.



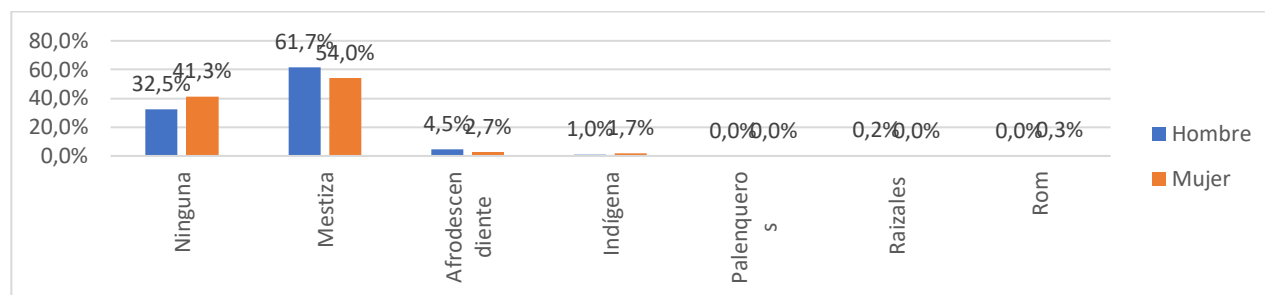


Gráfica 22. rango de edad desagregado por género

Esto es interesante toda vez que se evidencia que la población femenina y joven ve la entidad de la DITRA como una oportunidad de vinculación laboral interesante, algo que no ocurría años atrás. En efecto no fue sino hasta 1953 que se empezaron a incorporar mujeres en el cuerpo policial (Academia de Historia de la Policía Nacional, 2000).

### Pertenencia étnica

En cuanto a la pregunta sobre pertenencia étnica se observa que el 61,7% de los hombres y el 54,0% de las mujeres se auto reconocen como mestizos, mientras que el 32,5% de los hombres y el 41,3% de las mujeres no se identifican con ninguna etnia.

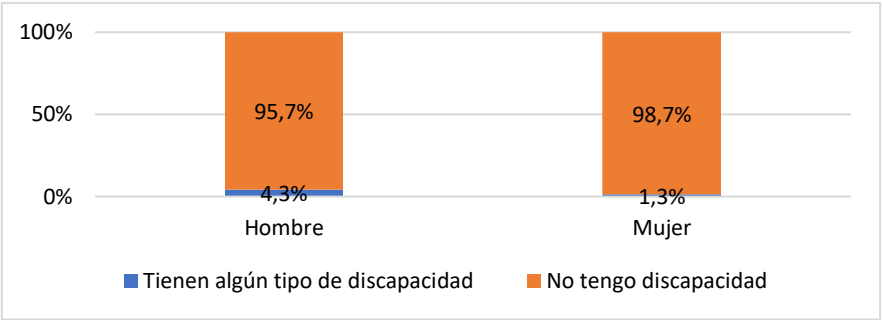


Gráfica 23. pertenencia étnica

A diferencia del resto de las entidades del sector, en las personas encuestadas para la DITRA se ve un pequeño porcentaje de personas que se reconocen como afrodescendientes e indígenas. Algo que resulta muy importante, puesto que la incorporación de diversidades étnicas dentro de la institución no solo permitirá enriquecerla, sino que además es un paso en el reconocimiento de la pluralidad poblacional que es inherente de un país como Colombia. Esto claramente es un primer indicio hacia una entidad más incluyente.

### ¿Tiene usted alguna Discapacidad?

Frente a la pregunta de si tiene alguna discapacidad se evidencia que la mayoría de las personas encuestadas afirmó no tener ninguna. Y al desagregar esta información según el sexo se evidencia que, aun cuando el porcentaje es muy pequeño de quienes tienen alguna discapacidad, la mayoría que está en esta condición son hombres, estando representados en un 4,3% contrario al 1,3% de las mujeres.



Gráfica 2.4. discapacidad desagregada por género

#### 4.2. Modulo 2: Cuidado. Análisis Para Las Entidades Adscritas Y Vinculadas

En los años 70's se comenzó a debatir sobre la importancia de las labores del hogar para la reproducción de la fuerza del trabajo. No obstante, no fue sino hasta la década de los 80's que se le dio a este término la fuerza suficiente para contemplarlo como un nuevo concepto. En efecto, fue el denominado debate entre el feminismo y el marxismo, que permitió abrir el marco conceptual e introducir lo que hoy conocemos como «trabajo doméstico» (Torns, 2008). Sin embargo, la discusión que se dio en torno a éste giró principalmente en analizar su valor económico y mercantil. En consecuencia, *“no se hablaba de las necesidades o actividades de cuidados, sino que se identificaba trabajo doméstico con las tareas más concretas realizadas tradicionalmente en los hogares: lavar, cocinar, limpiar, etc.”* (Carrasco, 2006:46). Fue mucho tiempo después que el nuevo concepto de «cuidado» nace y se analiza desde la perspectiva de género.

Una de las aportaciones más importantes lo hace la crítica feminista al analizar el concepto del cuidado dentro de la producción doméstica. Según Bubeck (1995) el cuidado se puede definir como la satisfacción de ciertas necesidades que una persona brinda a otra. Una

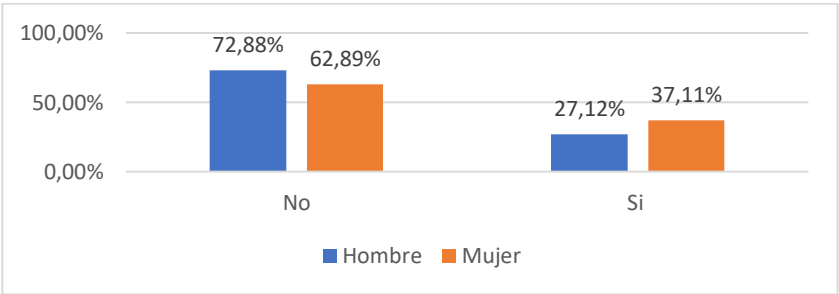
relación donde la necesidad es de tal naturaleza que no hay ninguna posibilidad de que quien es cuidado pueda cubrirlas y solventarlas por sí misma.

El Cuidado de otros es un trabajo vital para el bienestar de las personas, puesto que es gracias a esta labor que una sociedad puede garantizar la subsistencia de otros seres humanos, aportando así al engranaje económico y social de cualquier cultura. Por esta razón, el presente módulo tiene como objetivo evidenciar como están distribuidas las cargas del cuidado en el interior de los hogares de los funcionarios y funcionarias y contratistas del Ministerio de Transporte que contestaron la encuesta.

**Cuidado de niños, niñas y/o personas adultas.**

El cuidado de los niños y/o personas adultas o personas dependientes implica ejercer todas las actividades que están relacionadas a la atención de ellas tales como: darles de comer, vestirlas, llevarlas al médico, cuidarlas cuando están enfermas, darle medicinas, proporcionales transportes para ir al supermercado, escuela, o centros de salud. Es también un trabajo emocional y de acompañamiento constante, puesto que supone actividades que permiten mejorar no solo su bienestar físico sino también el de proveer un soporte emocional (Calvo, J. V. P., & López, S. T, 2010).

Al preguntar en la encuesta ¿es usted cuidador?, se observa que la gran mayoría de los encuestados respondieron que no lo son. Así; el 62,89% de las mujeres y el 72,88% de los hombres respondieron que no son cuidadores, y solo el 37,11% de las mujeres y el 27,12% de los hombres respondieron que si lo son.

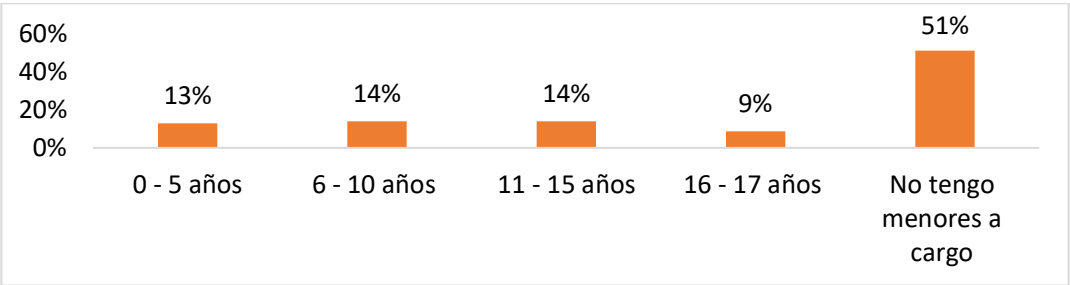


Gráfica 25. Cuidador desagregado por sexo

Esto implica que va a existir un sesgo en los resultados obtenidos en la investigación debido a que un gran porcentaje de las personas encuestadas no ejercen este rol. Esto sumado a otras variables como; personas mayores a cargo, el número de hijos y la edad de los mismos, entre otros, serán factores determinantes para analizar las diferencias en cuanto género que se presenten en las dinámicas del cuidado, tal y como lo veremos más adelante.

**Edad de los niños/niñas que dependen del cuidado.**

La siguiente gráfica nos indica que dentro del universo de los que si tienen niños se evidencia que la gran mayoría están en etapa escolar, es decir el 14% se encuentran entre los 6-10 años. Igualmente, se encontró que gran parte son preadolescentes, estando representados en un 14% con una edad entre los 11-15. Finalmente, quienes tienen bebés que se encuentren en etapa prenatal o que tienen niños pequeños (0-5 años), representan el 13%. Esta variable resulta fundamental puesto que indica la relación de dependencia de cuidado.



Gráfica 26. Edad de los niños/niñas que dependen del cuidado.

En efecto, aunque la proporción de personas con niños pequeños notablemente más bajo, se presenta por su creciente importancia en las demandas de tiempo al interior de los hogares. No obstante, cabe anotar que mundialmente las mujeres que tienen niños menores de 5 años bajo su cuidado tienden a estar más en la economía informal o de trabajar por cuenta propia en miras a poder hacerse cargo de sus responsabilidades económicas y familiares.

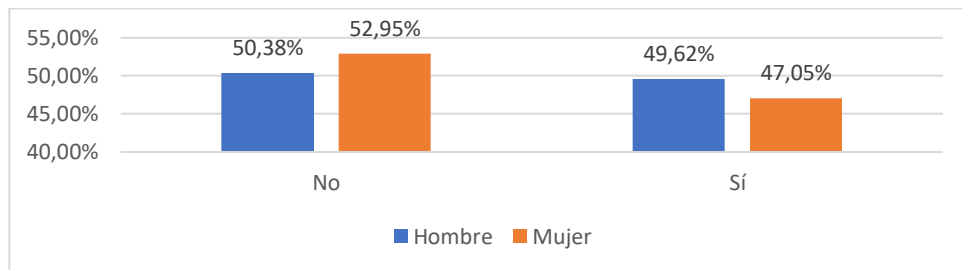
*“la cantidad de tiempo dedicado por las mujeres a la prestación de cuidados no remunerada aumenta considerablemente con la presencia de niñas y niños pequeños en el hogar. Esto se traduce en lo que puede denominarse una «penalización en el empleo vinculada con la maternidad», que se observa a escala mundial y*

*sistemáticamente en todas las regiones para las mujeres que viven con niños pequeños”*  
(Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. 2018:07).

Es decir, el trabajo de cuidado muchas veces resulta ser un obstáculo al que se enfrentan las mujeres para conseguir trabajos de mejor calidad, puesto que deben dividir sus horas al día entre las responsabilidades familiares y el empleo, lo que implica que tengan que dejar de trabajar, o buscar empleos que les permitan tener una flexibilidad horaria que muchas veces implica tomar trabajos mal remunerados o inestables. En efecto, es importante recordar que al hacer un análisis diferencial se está valorando precisamente que no todas las maternidades y paternidades son iguales, y es en este escenario que se debe comprender que no es lo mismo el tiempo de cuidado requerido para un bebé de 12 meses que el que necesita un adolescente. Y por supuesto nunca será igual en nivel de cuidado entre quienes tienen hijos frente a quienes no tienen esta responsabilidad.

#### **0Cantidad de mayores de 60 años que dependen de usted económicamente.**

Por otro lado, se observa que la mayoría de las personas encuestadas afirmó no tener a una persona mayor de 60 años que sea dependiente económicamente. Sin embargo, se evidencia que dentro del universo de los que contestaron que sí a esta pregunta, el 47,05% son mujeres y el 49,62% son hombres. Por lo tanto, se entiende que, si bien los porcentajes entre hombres y mujeres que asumen este rol es muy parecido, son los hombres quienes superan a las mujeres en este aspecto.



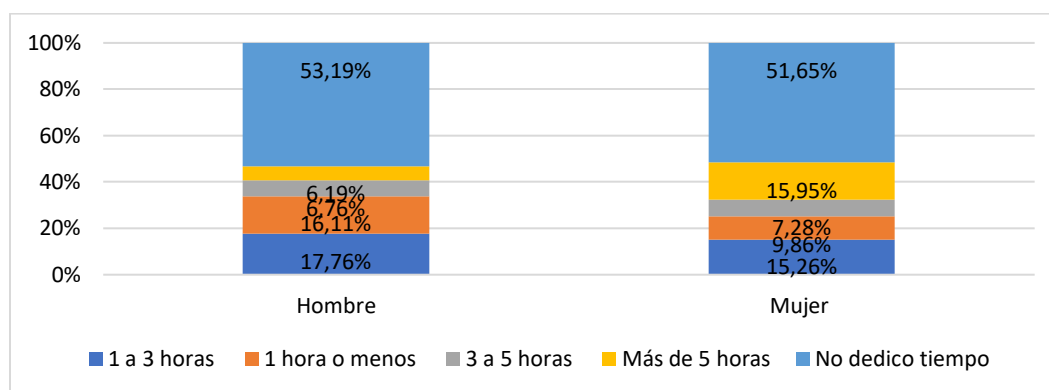
*Gráfica .027. Cantidad de mayores de 60 años que dependen de usted económicamente.*

Sin embargo, esto no quiere decir que el porcentaje de las mujeres sea algo poco significativo. Por el contrario, es un porcentaje elevado en el que se muestra que las mujeres encuestadas están asumiendo roles como el de proveedor económico, rol que hace unos años atrás era responsabilidad principalmente de los hombres.

### Tiempo de dedicación al cuidado de niños, niñas y personas adultas.

Frente al tiempo invertido en las tareas del cuidado de niños, niñas y/o personas adultas para los y las trabajadores de las entidades se evidencia que: quienes dedican más de 5 horas a esta actividad son las mujeres que están representadas en un 15,95%, en comparación a un 6,19% realizado por hombres. Es decir, el porcentaje de hombres que dedican más de 5 horas al día al cuidado de otros está muy por debajo comparado al de las mujeres que dedican esa misma cantidad del tiempo.

Sin embargo, es interesante observar que el porcentaje de hombres que dedican tiempo a las actividades del cuidado aumenta cuando las horas son reducidas a menos de una hora al día. En otras palabras, los hombres que realizan labores del cuidado lo hacen en un periodo mucho inferior al de la mujer.



Gráfica 28. Cuanto tiempo le dedica al cuidado de niños, niñas y personas adultas.

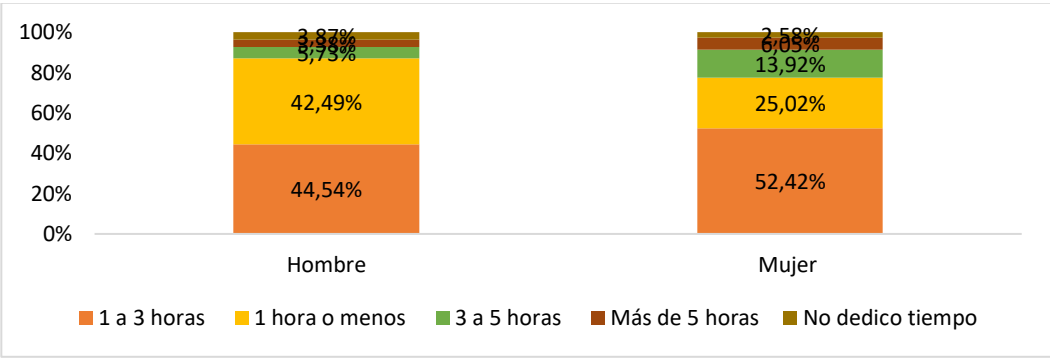
Con esto se infiere que a pesar de que los hombres realizan labores de cuidado a los integrantes del hogar, las mujeres lo hacen con mayor intensidad horaria, lo que demuestra que son las mujeres las que están encargadas principalmente de los roles de cuidado y que, por lo tanto, se deben seguir abonando esfuerzos para lograr una corresponsabilidad y así contribuir al cierre de las brechas de género.

### Tiempo de dedicación a trabajos domésticos si tiene hijos

El término del trabajo doméstico no se ha definido de forma explícita puesto que existen múltiples interpretaciones al respecto que han variado con el tiempo. En este contexto, el

concepto de las tareas domésticas y el cuidado de los niños y miembros de la familia se consideran como dos categorías distintas, debido a que en muchos casos no aplica (como en aquellos donde no hay niños o son hogares unipersonales). En este sentido se entiende por tareas del hogar como “*aquellas labores relativas a la administración de recursos y al consumo familiar, la limpieza de la casa, la preparación de alimentos, el transporte*” (Calvo, J. V. P., & López, S. T, 2010: 96).

En este sentido, se evidencia que el porcentaje destinado a las labores domésticas con una duración de 3 a 5 horas termina siendo mucho más significativa para las mujeres, quienes están representadas en un 13,92% en comparación a la de los hombres con un 5,73%. Esto no es más que un reflejo de la realidad que existe en nuestra sociedad en donde preexiste las desigualdades sociales, y una distribución inequitativa de cargas entre hombres y mujeres. Por lo mismo, existe una necesidad de democratizar las labores de cuidado y de trabajo doméstico no remunerado a través de mecanismos, estrategias y procesos hacia las masculinidades alternativas.



Gráfica 29. cuanto tiempo les dedica a trabajos domésticos.

En efecto, resulta evidente que, pese al incremento de hombres que asumen tareas de cuidado y doméstico, la realidad es que son las mujeres quienes continúan asumiendo en mayor medida este rol. Por lo tanto, aún queda un camino largo que transitar para lograr una verdadera corresponsabilidad entre ambos sexos. Así lo advierte ONU Mujeres en su boletín «Cuidado No Remunerado En Colombia: Brechas de Género»

*“Las responsabilidades y el tiempo dedicado al hogar o al cuidado de personas dependientes, sin recibir remuneración alguna, restringe notablemente la posibilidad de*

*las mujeres de contar con ingresos propios, de buscar opciones en el mercado laboral, de participar plenamente en la política y en la sociedad, al mismo tiempo que las excluye de los sistemas de protección social” (ONU Mujeres, 2020:1).*

En este sentido se hace necesario democratizar las labores del cuidado y tareas no remuneradas a través de procesos planes, estratégicas con mecanismo de masculinidades alternativas

### **Oportunidad de Mejora**

Cuando se les preguntaron a las personas encuestadas sobre las oportunidades de mejora que podía tener el Sector, se evidenció que la gran mayoría afirmó que tener una flexibilidad horaria y la oportunidad de trabajar desde la casa es fundamental para poder continuar con las labores de cuidado del hogar, y poder departir con su familia. Igualmente, se pide que se respeten los horarios laborales, pues en varias ocasiones se mencionó que, si bien trabajar desde la casa es una gran ayuda para poder encargarse de la familia, se disminuyen costos de transporte y de tiempo en traslado de un lugar a otro, también es cierto que esta modalidad ha significado una duplicación en la carga laboral como consecuencia a que no se respeten los fines de semana, a que no se reconozcan los horarios laborales ni haya un incentivo económico por las horas extras invertidas.

También hubo varios contratistas que sugirieron tener la oportunidad de vincularse a la entidad con otra modalidad de contrato asegurando que la incertidumbre y falta de estabilidad genera altos niveles de estrés y ansiedad. En efecto, trabajadores entrevistados aseguraron que una vinculación laboral distinta les permite mejorar sus ingresos, crecer profesionalmente y lo más importante, una estabilidad económica.

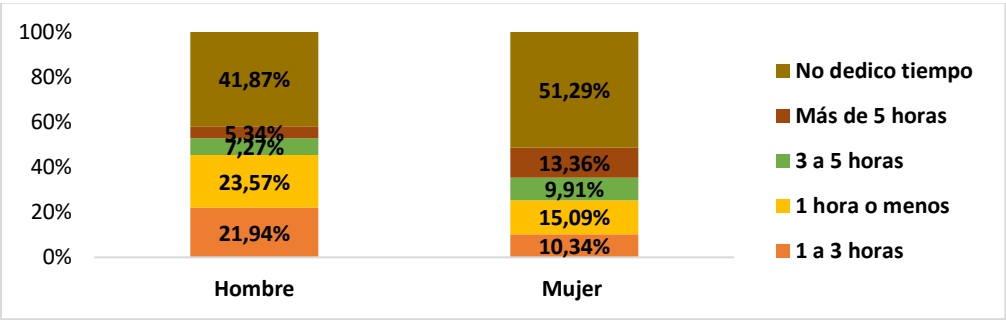
#### **4.2.1 Modulo De Cuidado. Análisis Para La DITRA**

##### **OTiempo dedicado al cuidado de niños, niñas y adultos mayores**

En la siguiente gráfica se evidencia que, si bien tanto los hombres como las mujeres encuestadas de la DITRA no ocupan tiempo en actividades de cuidado, se observa que dentro del universo de quienes contestaron que sí, las mujeres son las que invierten más horas de su día a este tipo de tareas



Así las cosas, el 23,57% de los hombres lo hace en menos de una hora al día, el 21,94% invierte entre una y tres horas, y solo el 5,34% afirmaron que le dedican más de 5 horas al día a esta labor. Por el contrario, en el caso de las mujeres se evidencia que, el 9,91% dedica de 3 a 5 horas al día y el 13,36% dedican más de 5 horas al día a esta actividad.

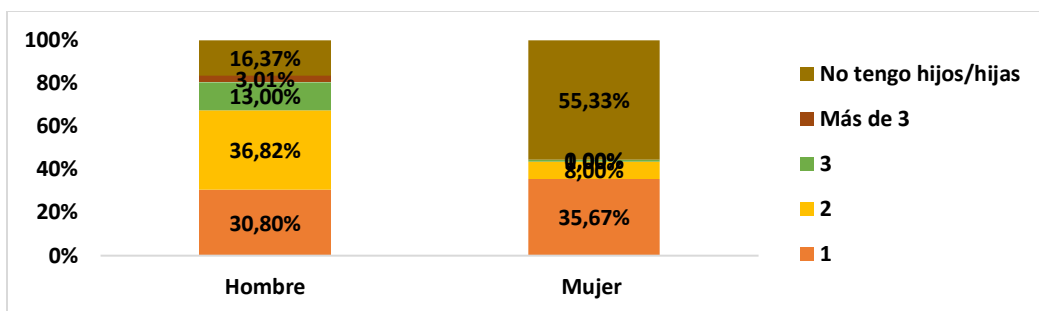


Gráfica 30. Tiempo dedicado al cuidado de niños, niñas y adultos mayores

En este sentido, en los resultados obtenidos a partir de la encuesta para la DITRA se encuentra que se replica la tendencia encontrada para las otras entidades en que las mujeres dedican más horas al día que los hombres en las tareas de cuidado de niños, niñas y adultos mayores. Incluso, teniendo en cuenta las particularidades de la DITRA donde la mayoría son hombres, se observa que las mujeres alcanzan a superar porcentualmente a sus compañeros cuando se trata de invertir más tiempo a estas actividades. Por ello resulta fundamental seguir haciendo capacitaciones y sensibilizaciones para fomentar una corresponsabilidad entre ambos sexos.

### Cantidad de hijos e hijas

Frente a la pregunta de si tiene hijos se observa que: el 55,33% de las mujeres y el 16,37% de los hombres respondieron que no tienen hijos. Esto implica que hay mu hay muchas más mujeres que hombres que no tienen hijos dentro de quienes respondieron la encuesta.

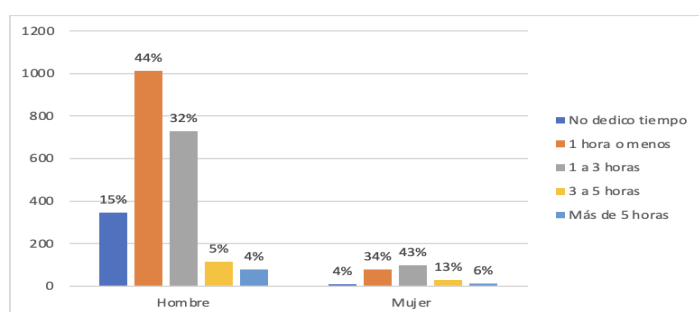


Gráfica 31. Cantidad de hijos e hijas

Por otro lado, frente a los que tienen hijos se observa que; el 36,82% de los hombres encuestados tienen 2 y 3 hijos, el 30,80% tienen solo uno, y el 13,00% tienen 3. Para las mujeres se observa que el 35,67% tiene solo un hijo, y el 8,0% afirmaron tener dos.

### Labores domésticas & Cantidad de Tiempo Invertido

Frente a las labores domésticas se observa algo parecido a lo encontrado anteriormente. En efecto, la gran mayoría de los hombres encuestados le dedica menos de una hora al día a realizar las labores domésticas y un porcentaje mínimo, el 5% le dedica de 3 a 5 horas diarias, el 32% le dedica de 1 a 3 horas y el 44% le dedica una hora o menos al día. Por otro lado, si analizamos el universo de las mujeres, se puede ver que el 13% le dedica de 3 a 5 horas, 43% de 1 a 3 horas, un 34% le dedica una hora o menos, y el 4% no le dedica tiempo a realizar tareas del hogar.



Gráfica 32. cantidad de tiempo invertido en labores domésticas.

En este sentido, existe una similitud en los resultados encontrados con la encuesta para la DITRA con el de las otras entidades del sector donde también se evidenció que la carga de las tareas domésticas recae mayoritariamente sobre las mujeres.

### **Oportunidad de Mejora**

Para los integrantes de la DITRA se puede lograr un balance entre la vida familiar y laboral si existiese una flexibilidad horaria teniendo en cuenta a quienes son cabeza de hogar y deben desplazarse hacia su casa para cuidar a su familia, algo que va muy de la mano con la idea de trabajar cerca su casa. A diferencia de las otras entidades donde se pidió considerar el teletrabajo como algo permanente, por las particularidades de la DITRA en la que la mayoría son policías y deben salir a prestar servicio dicha opción no es algo viable. Por ello, lo ideal para los encuestados y que fue reiterativo en varias ocasiones, es poder tener la oportunidad de trabajar cerca de su casa con un horario flexible.

También se pidió que se ampliaran los tiempos de descanso con el fin de pasar ese periodo en familia y se solicitó que se respetaran los tiempos fuera de servicio con el fin de poder disfrutar plenamente de esos espacios.

### **4.3 Análisis Modulo 3. Mitos**

Se vive en una sociedad con valoraciones simbólicas y culturales que transmiten mensajes acerca del rol que se debe ocupar en la sociedad. En otras palabras, vivimos en un mundo de estereotipos de género, que han contribuido a la construcción de imaginarios sociales. En efecto:

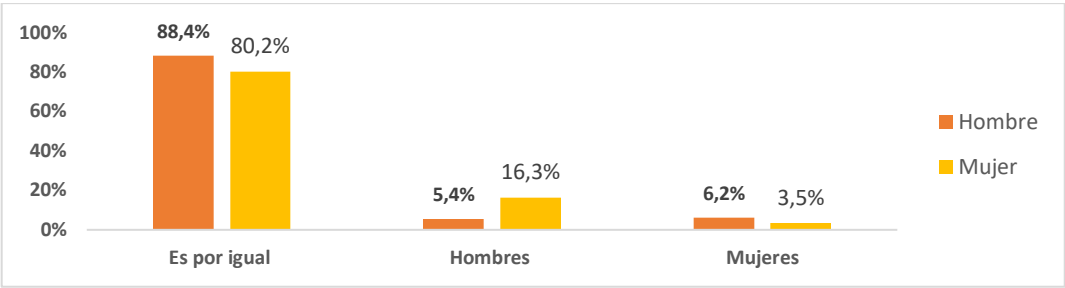
*“el desempeño de roles diferenciados en la estructura social promovió la formación de estereotipos de género, vinculándose a los varones con la independencia, la actividad, el control, la ambición, la competencia, la racionalidad y la autoafirmación; y a las mujeres con la dependencia, la pasividad, la sumisión, la preservación de la armonía, la emocionalidad y la sensibilidad. De esta manera surgió la idea de la supremacía masculina y la sumisión femenina, acentuándose las diferencias de poder y de estatus entre los géneros y restringiéndose las posibilidades para las mujeres como grupo, cuyos roles quedaron limitados al ámbito doméstico y reproductivo (ama de casa, esposa y madre)” (Zimmerman, H. F. L., & Prado, J. F. U: , 2018)*

El problema de estos estereotipos basados en el género es que se asumen como verdades y se posicionan con un carácter casi mítico. Precisamente, reconocer cuales son los "mitos de género" que están presentes en el Sector Transporte, brinda una necesaria oportunidad para

revisar algunas de esas ideas instauradas como reales, lo que servirá como punto de partida para mirar hacia el futuro y pensar en estrategias para continuar con su desmitificación.

**¿En su entorno se aprecia profesionalmente más a hombres y mujeres, por igual?**

Frente a la pregunta de si consideran que profesionalmente hombres y mujeres son apreciados por igual se observa que, en términos generales si se perciben tratos igualitarios en el ámbito laboral. No obstante, también es cierto que quienes sienten más las diferencias entre ambos sexos son las mujeres. Así las cosas, se observa que el 16,3% de las mujeres y un 5,4% de los hombres consideran que se aprecian más a los hombres profesionalmente que a las mujeres.

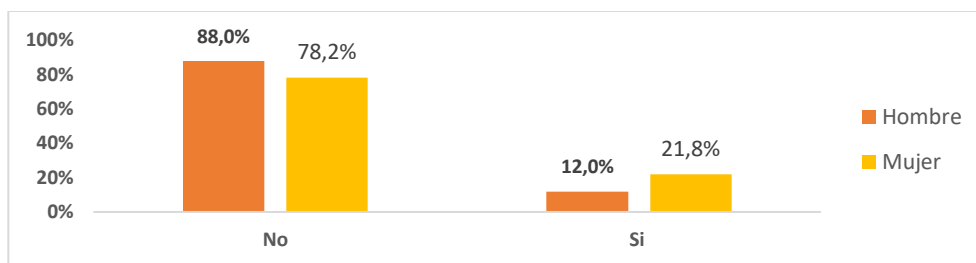


*Gráfica 33. se aprecia profesionalmente más a: hombres, mujeres, por igual*

En efecto, si bien hay un porcentaje bajo de personas trabajadoras que consideran que se le da más preferencia al género masculino, éste es importante toda vez que representa una oportunidad de mejora para analizar, y pensar como desmitificar este tipo de apreciaciones que están muy asociados a roles de género en el que se consideran a los hombres como mejores jefes, mejores líderes y quienes generan mejores lineamientos.

**¿Se ha sentido discriminada o discriminado por alguno de estos motivos: Condición económica, etnia o raza, condición social, ideología política, creencias religiosas, preferencia sexual, género, físico, nivel educativo, vinculación laboral, ¿otro?**

Frente a esta pregunta se observa que, la mayoría de las personas que participaron en la encuesta aseguraron no haber sufrido de algún tipo de discriminación.

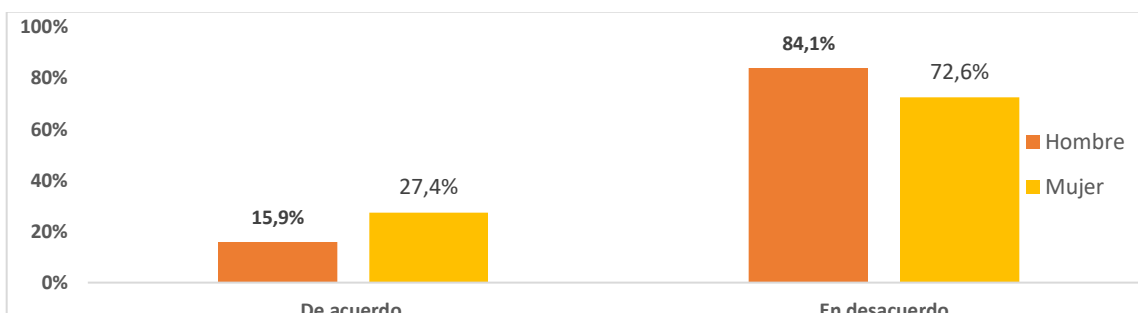


Gráfica 34. Se ha sentido discriminada o discriminado

Sin embargo, hay un porcentaje significativo que respondió que sí ha sufrido este tipo de situaciones. En este sentido, se observa que, el 21,8% de las mujeres y el 12,0% de los hombres encuestados respondieron a esta pregunta de manera afirmativa. Por lo tanto, es indispensable crear mecanismos, planes y demás estrategias para que dichos porcentajes disminuyan, fomentando así que las entidades del sector migren hacia la inclusión y no discriminación.

### ¿Los hombres son menos sensibles que las mujeres?

Frente a la percepción de si los hombres son menos sensibles que las mujeres, se encuentra que la mayoría está en desacuerdo con dicha afirmación. Así las cosas, el 84,1% y el 72,6% no estuvo de acuerdo.



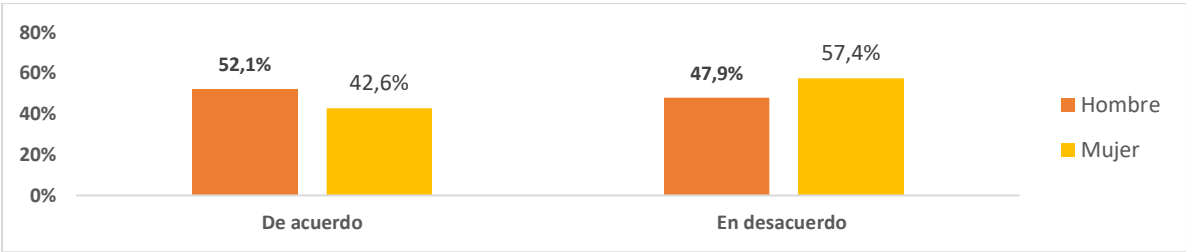
Gráfica 35. ¿Los hombres son menos sensibles que las mujeres?

No obstante, se puede analizar que, si bien es un porcentaje mínimo, aún persiste la idea que los hombres son menos sensibles que las mujeres. En efecto, el 15,9% de los hombres y el 27,4% de las mujeres afirmaron que los hombres son menos sensibles que las mujeres. En este sentido, se puede afirmar que los estereotipos de género afectan por igual a hombres y a mujeres, y por ende es necesario seguir haciendo esfuerzos por erradicarlos del todo. En efecto, este tipo de mitos resultan ser un impedimento para aceptar y fomentar que existan

las masculinidades alternativas y no hegemónicas, algo crucial para modificar otro tipo de prácticas culturales que perpetúan las brechas de género.

**¿Considera que las mujeres deben ser femeninas y los hombres masculinos?**

Otro Mito de género muy presente en la sociedad es el hecho que las mujeres deben ser femeninas y los hombres masculinos. Frente a esta pregunta se evidencia que el 52,1% de los hombres está acuerdo con este postulado, mientras que el 57,4% de las mujeres está en desacuerdo. Acá resulta interesante observar que quienes tienen más arraigado este mito son los hombres.



Gráfica 36. ¿Considera que las mujeres deben ser femeninas y los hombres masculinos?

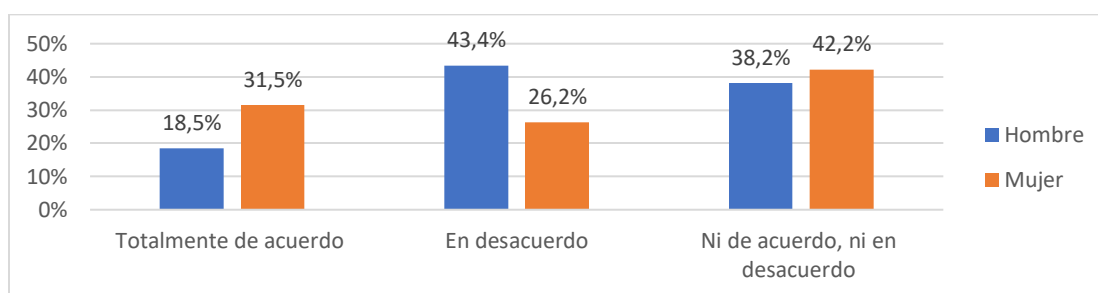
En este sentido, es importante anotar que estos son constructos culturales que le han sido atribuidos y enseñados a los niños según su sexo, bien lo afirma Domínguez:

*La masculinidad, de la misma forma que la feminidad, son construcciones sociales, la adhesión de hombres y mujeres a una o a la otra dependerá de la educación que reciban en la infancia y de las influencias a que sean sometidos a lo largo de su vida. Pero nada impide que los hombres adopten algunas conductas consideradas femeninas y las mujeres conductas masculinas (Domínguez, B. N. R :78, 2000).*

En otras palabras, la masculinidad y la feminidad están asociados a unos estereotipos de género, que afectan directamente la manera en la que los sujetos se comportan y viven en la sociedad. Para los hombres, la masculinidad implica muchas veces suprimir emociones, sentimientos y negar ciertas necesidades (Domínguez, B. N. R. 2000). En este sentido, al entender que el género es una categoría dinámica que puede ser modificada, se contribuye a desmitificar el mito que hombres y mujeres deben actuar o comportarse de cierta forma y con ello abrir la oportunidad a inculcar masculinidades alternativas.

### Qué tan de acuerdo esta con la siguiente afirmación: ¿Realmente existen problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral?

Es interesante observar que frente a la pregunta de si existen problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral hubo un gran porcentaje que no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo. Sin embargo, hay un grupo poblacional bastante grande y significativo que siente que en el ámbito laboral hay problemas de discriminación. En efecto, al analizar esta pregunta desagregado por sexo se evidencia que, hay más mujeres que hombres que sienten problemas de discriminación y de inequidad en el ámbito laboral; el 31,54% de las mujeres y el 18,4% de los hombres contestaron que estaban totalmente de acuerdo con este postulado.

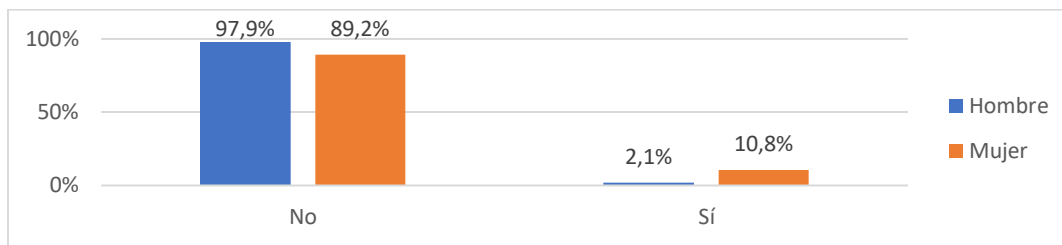


Gráfica 37. ¿Realmente existen problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral

Resulta evidente que hay un gran porcentaje de personas, especialmente mujeres, que se sienten discriminadas en su lugar de trabajo. Entendiendo este término como “una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio innecesario a determinada persona o grupo” (Román, H. D. O., Álvarez, E. M., & Barrera, C. D: 8, 2017). Esto implica que hay una oportunidad de mejora para implementar estrategias que permitan analizar el porque hay un porcentaje de personas que se han sentido discriminadas, y con ello implementar acciones afirmativas que promuevan e impulsen espacios laborales incluyentes.

### ¿Ha vivido una situación de acoso sexual en el ámbito laboral?

Frente a la pregunta de si han experimentado alguna situación de acoso sexual en el ámbito laboral, la mayoría de los encuestados respondió negativamente. En efecto, el 97,9% de los hombres y el 89,2% de las mujeres dijeron que no habían sido víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.



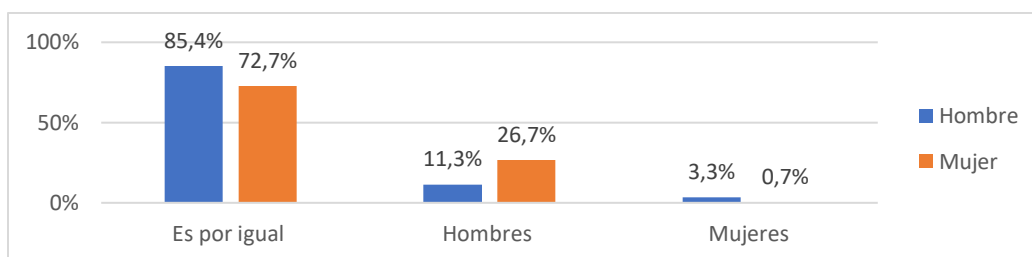
Gráfica 38. ¿Ha vivido una situación de acoso sexual en el ámbito laboral?

También se observa que quienes respondieron que sí, el 10,8% fueron mujeres y un 2,1% fueron hombres. Estos datos sugieren que las mujeres han estado más expuestas a este tipo de situaciones que sus compañeros masculinos. En este sentido, quien es víctima de acoso sexual en el ámbito laboral se ve expuesta a escenarios de humillación e intimidación. Por ello, es impredecible que haya políticas y normas sobre cero tolerancias a este tipo de prácticas violentas, y de existir, es fundamental socializarlas periódicamente.

#### 4.3.1 Módulo Mitos. Análisis Para la DITRA

##### ¿En su entorno se aprecia profesional o laboralmente a mujeres y hombres por igual?

En el caso de las personas que contestaron la encuesta para la DITRA se observa que la mayoría contestaron que el trato es por igual. Sin embargo, se observa que el 26,7% de las mujeres consideran que se aprecian más a sus colegas masculinos. Porcentaje que resulta significativo e importante a considerar.



Gráfica 39. En su entorno se aprecia profesional o laboralmente

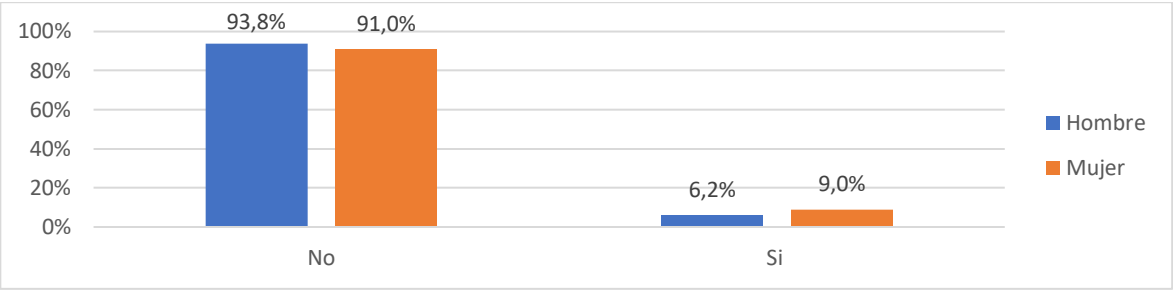
Así las cosas, al igual que en las otras entidades adscritas y vinculadas se deben pensar en estrategias para disruptir el estereotipo de género basado en la creencia que los hombres se



desempeñan mejor en determinadas áreas laborales que las mujeres por el hecho de ser hombres, y por lo tanto son más apreciados profesionalmente.

**¿Se ha sentido discriminada o discriminado por alguno de estos motivos: condición económica, etnia o raza, condición social, ideología política, creencias religiosas, preferencia sexual, género?**

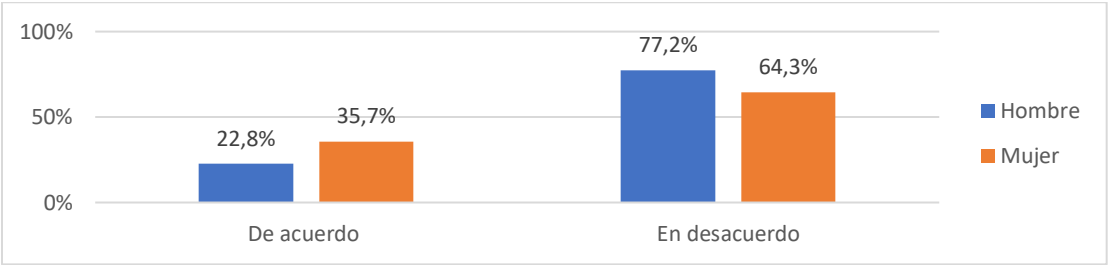
Frente a la pregunta de si se ha sentido discriminada o discriminado se observa que la mayoría de encuestados respondió negativamente, sin embargo el 9,0% de las mujeres y el 6,2% de los hombres respondió que si se ha sentido discriminado por alguno de los motivos mencionados.



Gráfica 40. se ha sentido discriminado en algún momento

**¿Los hombres son menos sensibles que las mujeres?**

Frente a la pregunta de si los hombres son menos sensibles que las mujeres se observan que; el 77,2% de los hombres y el 64,3% de las mujeres están en desacuerdo con esta afirmación. Sin embargo, se observa que hay más mujeres que hombres que si están de acuerdo, siendo el 35,7% de las encuestadas que respondieron afirmativamente a esta pregunta.



Gráfica 41. los hombres son menos sensibles que las mujeres

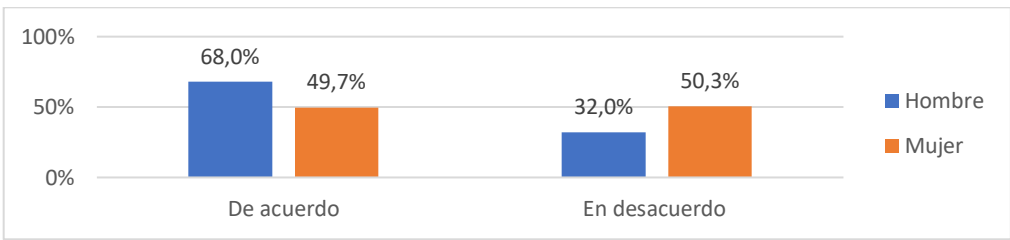
Esta pregunta arraiga el estereotipo de género en el que se le adjudican a los hombres características como: fuertes, poco sensibles, racionales, autoritarios e infieles (Saldívar Garduño, A., Díaz Loving, R., Reyes Ruiz, N. E., Armenta Hurtarte, C., López Rosales, F., Moreno López, M., ... & Domínguez Guedea, M, 2015). Esta clase de estereotipos que afectan principalmente a los hombres no permiten que existan masculinidades alternativas y que se perpetúen desigualdades de género en distintos ámbitos culturales.

*En un mundo globalizado y rápidamente cambiante como el nuestro, aún prevalecen en la mayoría de las sociedades modelos hegemónicos de masculinidad que perpetúan relaciones desiguales entre los géneros. Según las feministas y los estudiosos de las masculinidades, los hombres deberían reconocer que su derecho a un poder desigual es falso; deberían oponerse a los valores culturales de dominación y desarrollar una responsabilidad ética para establecer relaciones de género más equitativas. (Carabí, À., & Armengol, J. M.: 7, 2015).*

En este sentido, la importancia de desmitificar este tipo de afirmaciones resulta fundamental si queremos darle paso a una sociedad más igual y equitativa entre hombres y mujeres. Por ello es preciso abonar esfuerzos para que haya una mayor sensibilización sobre este tema y así fomentar que haya más masculinidades alternativas.

**¿Las mujeres deben ser femeninas y los hombres masculinos?**

También se observa que el 68,0% de los hombres y el 49,7% de las mujeres están de acuerdo con que las mujeres deben ser femeninas y los hombres masculinos, y el 32,0% de los hombres y el 50,3% de las mujeres está en desacuerdo.



Gráfica 42. las mujeres deben ser femeninas y los hombres masculinos

Al igual que con las entidades adscritas y vinculadas se observa que se deben crear nuevas estrategias para desmitificar las categorías de lo que es femenino y de lo que es masculino, pues estos son constructos culturales que se van modificando a lo largo de la historia. Por ejemplo, en la burguesía europea en el periodo Rococó el rosa era considerado masculino al asociarse a la sangre, en cambio el azul era asociado a lo femenino y a lo delicado. Igualmente, en el siglo XVII, los tacones fueron la prenda de los aristócratas europeos donde eran considerados símbolo de virilidad y poder militar. En efecto:

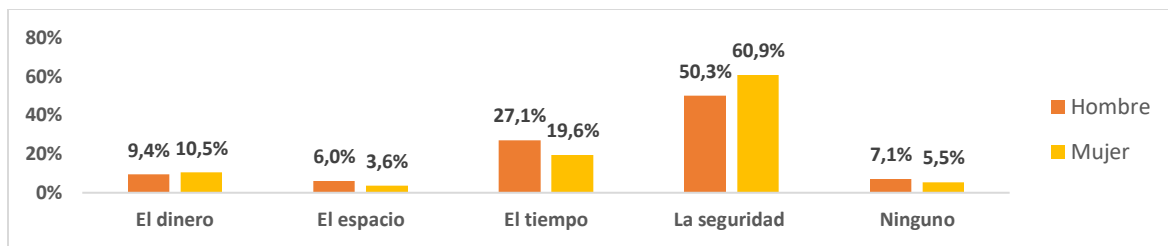
*Lo masculino y lo femenino constituyen producciones sociales en un momento dado, por lo cual no están exentas de tensiones y se encuentran siempre en movimiento. Sin embargo, más allá de ciertas variaciones culturales las sociedades imponen normas, patrones y pautas diferenciales a hombres y a mujeres, que ubican a estas últimas en una condición histórica de desventaja y postración (Herrera, M. M:88, 2007).*

Lo anterior significa que, si bien los estereotipos asociados a lo femenino y a lo masculino transmutan con el tiempo, éstos resultan excluyentes en cuanto a que condicionan lo que debe ser una mujer o hombre.

#### **4.4 Análisis Módulo 4. Movilidad Urbana e infraestructura.**

**Entre los factores que determinan la capacidad de movilizan están: la seguridad, el tiempo, el espacio. Indique si alguno de estos se ve afectado al hacer uso del sistema de transporte público.**

Se observa que el tema de la seguridad es uno de los factores que más determinan la capacidad de movilidad de los trabajadores del sector, seguido del tiempo, el dinero y por último el espacio. Al desagregar esta información según el sexo se evidencia que para las mujeres el tema de la seguridad es más crucial que para los hombres. Así las cosas, el 50,3% de los hombres y el 60,9% de las mujeres escogieron este factor como un determinante en la movilidad.



Gráfica 43. factores que determinan la capacidad de movilizarse

Lo anterior evidencia que las experiencias en el espacio público no son neutras al género. La calle, el espacio público y la tranquilidad de transitar por las calles debería ser un derecho de todos los ciudadanos, sin restricciones para nadie. Sin embargo, en la realidad es que este escenario es afectado por relaciones de poder en donde se afectan principalmente a las mujeres:

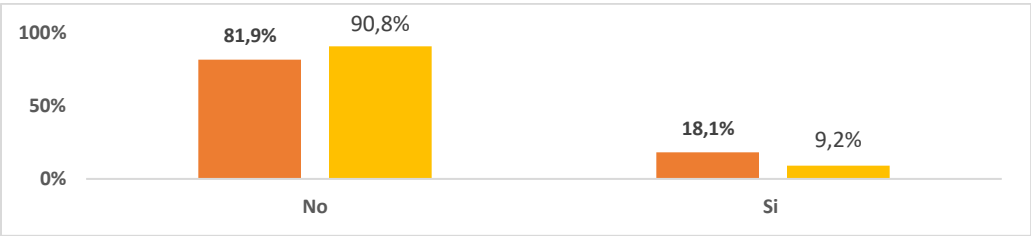
*El encuentro e interacción de hombres y mujeres en los lugares públicos tiene significados y consecuencias diferentes para unos y otras, dependiendo del contexto social e histórico específico que los rodea. Esas variaciones se concretan en la manera en cómo el cuerpo femenino, o más en específico su corporalidad, es presentado y percibido. En un contexto social actual, [...] las mujeres son las primeras en experimentar la invasión y agresión de sus cuerpos, lo que pone en cuestión la máxima de que el espacio público es un lugar de y para todos (Zúñiga Elizalde, M:79, 2014).*

En efecto, el hecho que haya más mujeres que hombres que consideren la seguridad como un factor determinante en la movilidad, se debe en parte porque su corporalidad se ha visto sexualizada por muchos años, situándola en un sitio de vulnerabilidad y fragilidad en el espacio público. La violencia de todo tipo es algo que sin duda es indispensable empezar a transformar en la sociedad. Para ello, un primer paso sería el de fortalecer los mecanismos de seguridad que se brindan desde las instituciones para dar una mayor tranquilidad a los usuarios que se movilizan en los espacios públicos.

### **¿Se siente seguro usando transporte público?**

La anterior pregunta va muy de la mano con la percepción de seguridad en el transporte público. En este caso se puede observar que tanto hombres como mujeres se sienten

inseguros, así el 81,9% de los hombres y el 90,8% de mujeres aseguraron que no se sienten seguros usando el transporte público.



Gráfica 44. ¿Se siente seguro usando transporte público?

Las percepciones de inseguridad tienen un efecto significativo sobre el uso de servicios de transporte. Por ejemplo, los patrones de viaje se ven modificados según las necesidades de género, así las mujeres tienden a ajustar sus horarios, y el tipo de transporte que utilizan para sentirse más seguras.:

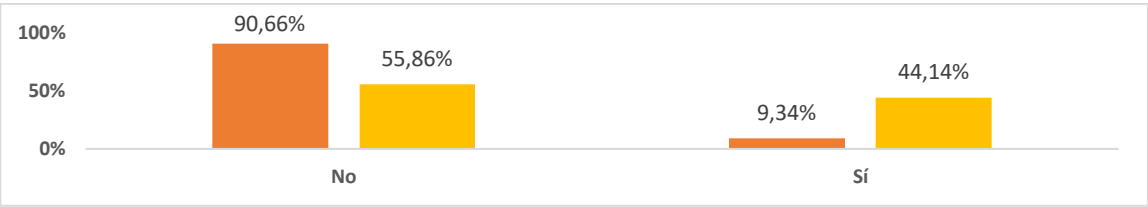
*La percepción como la situación de inseguridad limitan o condicionan las opciones de transporte de las mujeres afectando directamente su movilidad, su oportunidad de participar al igual que los hombres en actividades generadoras de empleo, su acceso a servicios y su derecho a disfrutar libremente de la ciudad (Galiani, S., & Jaitman, L: 2, 2016).*

Esto resulta importante toda vez que, al indagar en la percepción de inseguridad en el transporte público, se contribuye a repensar como abordar la problemática desde la propia política pública teniendo en cuenta las necesidades multidimensionales que esta problemática tiene.

**¿Ha vivido algún tipo de acoso sexual en el transporte público?**

Frente a la pregunta de si han experimentado situaciones de acoso sexual en el transporte público se evidencia que las mujeres son las principales víctimas de acoso sexual en el transporte público; En efecto, para quienes respondieron que sí han experimentado este tipo de situaciones, el 9,34% fueron hombres mientras que el 44,14% fueron mujeres. En este sentido, las mujeres se enfrentan a múltiples violencias en el espacio público, al igual que los hombres temen ser robadas, pero adicionalmente se sienten acosadas sexualmente y

agredidas físicamente lo que afecta inevitablemente su percepción de seguridad y libre disfrute de la ciudad.



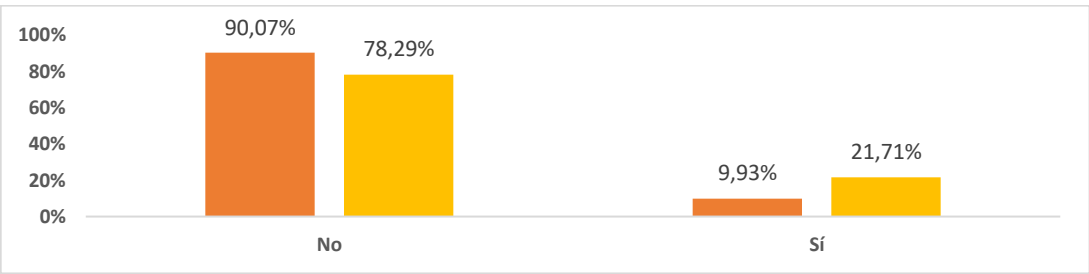
Gráfica 45. las mujeres son las principales víctimas de acoso sexual en el transporte público

En efecto, la violencia contra las mujeres y niñas es un impedimento para lograr una igualdad entre los géneros, lo que dificulta o anula el disfrute pleno de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales. Es en este sentido que existe una gran oportunidad de mejora para impulsar acciones estratégicas que desnaturalicen las violencias contra las mujeres en el transporte público.

**¿Cree que debería existir un transporte público únicamente para mujeres?**

Frente a la pregunta de si debería existir un transporte público destinado solo a mujeres se observa que la mayoría de los encuestados está en desacuerdo, siendo el 90,07% de para los hombres y el 78,29% para las mujeres.

En esta pregunta se evidencia además que, si bien la mayoría no está de acuerdo con que exista un transporte público exclusivo para mujeres, existe un porcentaje significativo que si lo está. De los cuales se muestra que la mayoría están representado por las mismas mujeres en un 21,7% contrario a un 9,93% para los hombres.



Gráfica 46. ¿Cree que debería existir un transporte público únicamente para mujeres?

Esto se puede deber a la necesidad que tienen las mujeres de encontrar formas de trasladarse de un lugar a otro sintiéndose cómodas, seguras, y tranquilas. Algo que está muy relacionado con la pregunta anterior en la que se evidencia que la mayor parte de las personas acosadas sexualmente en el espacio público son mujeres.

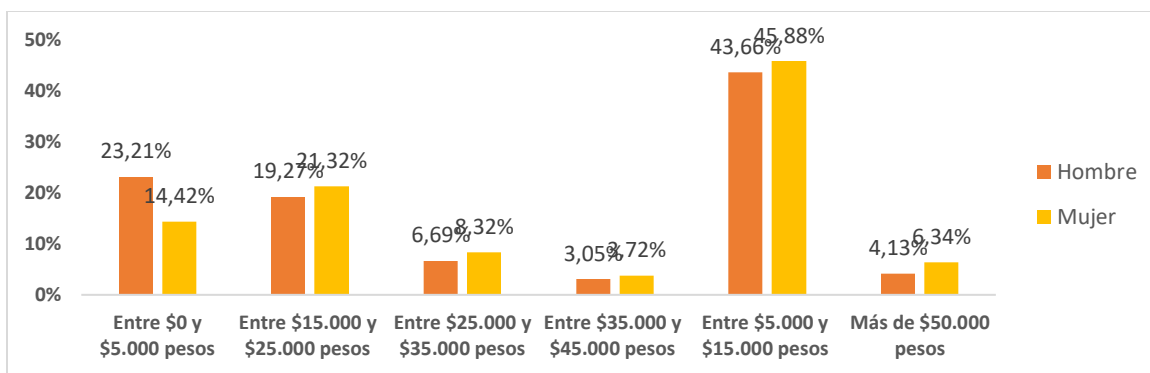
*Entre los espacios públicos en que las mujeres enfrentan mayor violencia está el transporte público, el cual es un ámbito poco estudiado y en el que ocurren delitos sexuales que no se denuncian. Ello representa un problema grave de discriminación que limita la seguridad, libertad de tránsito y movilidad de las mujeres en el espacio urbano, lo que afecta sus capacidades y oportunidades de desarrollo (Dunckel-Graglia, A: 150, 2013).*

Resulta interesante contrarrestar esta propuesta con lo sucedido en la ciudad de México en donde en el año 2002, frente al aumento de denuncias por abuso sexual, se decidió asignar dos vagones de cada tren en el Metro, como exclusivos para mujeres, y en 2008 la Red de Transporte de Pasajeros (RTP) del gobierno local creó la línea Atenea, la cual cuenta con autobuses exclusivos para mujeres. Sin embargo, se encontró que segregar el transporte entre hombres y mujeres no tuvo el efecto positivo y esperado en cuanto a las cifras de abuso sexual.

En este sentido, resulta evidente que la solución frente a la seguridad de las mujeres no recae en la separación de hombres y mujeres en el espacio público. Por el contrario, se necesita de un cambio de paradigma, donde haya una sanción social y cero tolerancia frente a quienes comenten este tipo de abusos, y lo más importante, donde se desnaturalice cualquier acto de violencia contra la mujer.

### **¿Cuáles son los costos diarios que el uso de estos medios le implican?**

Frente a los costos diarios que implica el uso de los medios de transporte, se evidencia que, a mayor rango de gasto por día, mayor es el porcentaje de mujeres. Así las cosas, se evidencia que, quienes gastan máximo 5.000 pesos son mayoritariamente hombres con un porcentaje de 23,21%. Sin embargo, se evidencia que las mujeres son quienes asumen más gastos cuando éstos superan los 5.000 pesos.



Gráfica 47. ¿Cuáles son los costos diarios que el uso de estos medios le implican?

Lo anterior puede deberse a que los hombres y las mujeres tienen patrones de movilidad distintos, debido a varios factores como: los motivos de desplazamiento, el tipo de viajes que se realizan, los horarios que utilizan y los modos de transporte. Tal y como lo afirma Pérez (2019) en un informe para CEPAL:

*La literatura especializada revela que la movilidad masculina se caracteriza por desplazamientos tipo “pendular” es decir con un origen y un destino fijo, generalmente de la casa al trabajo. Ellos realizan pocos viajes al día, aunque largos en extensión de tiempo. [...] Las mujeres en cambio presentan desplazamientos “poligonales”, es decir, múltiples viajes, con diferentes objetivos entre trayectos (Pérez, G: 15, 2019).*

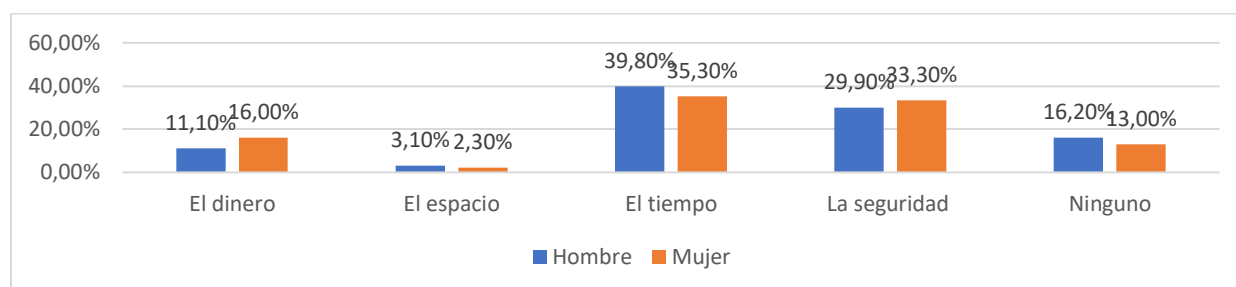
En efecto, al tener patrones de movilidad distintos en los que se deben hacer viajes en cadena respondiendo a responsabilidades de cuidado, resulta apenas lógico que, a mayores desplazamientos, se asuman mayores gastos en el traslado. Lo mismo sucede y aplica si se tiene en cuenta los distintos modos de transporte y horario que muchas veces optan las mujeres por temas de seguridad, y/o practicidad al llevar a terceros. Por lo tanto, es importante generar acciones afirmativas para que las mujeres puedan transportarse de manera segura, autónoma y accesible sin que ello implique un mayor costo adicional.

#### 4.4.1 Módulo Movilidad Urbana e Infraestructura. Análisis DITRA



**Entre los factores que determinan la capacidad de movilidad están: La seguridad, el tiempo, el dinero y el espacio. Indique el factor que más se ve afectado al hacer uso del sistema de transporte.**

La siguiente tabla evidencia que, el tiempo es el factor que más determina la capacidad de movilidad de los integrantes de la DITRA, afectando especialmente a los hombres. Sin embargo, al igual que con el resto de las entidades adscritas y vinculadas, se observa que para las mujeres el factor de la seguridad es el que más impacto tiene a la hora de transitar.

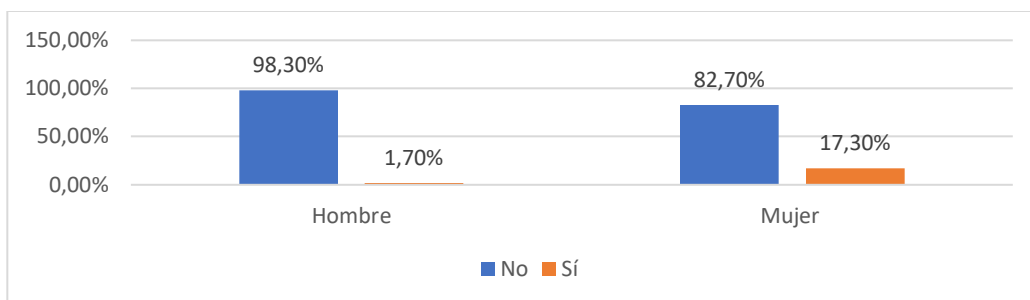


*Gráfica 48. factores que determinan la capacidad de movilidad*

En este sentido, se refuerza el argumento presentado con anterioridad, en el que el espacio público es un territorio en disputa, en el cuál las mujeres realizan esfuerzos para legitimar su presencia y salvaguardarse de la violencia cotidiana (Zúñiga Elizalde, M., 2014). En definitiva, si bien ambos sexos afirman que el factor de seguridad es un determinante a la hora de desplazarse y moverse, la realidad es que las experiencias entre ambos sexos son distintas.

### **¿Ha vivido algún tipo de acoso sexual en el Transporte Público?**

Frente a la pregunta de si ha vivido algún tipo de acoso sexual en el transporte público se evidencia que son las mujeres las que en su mayoría han sufrido este tipo de situaciones.

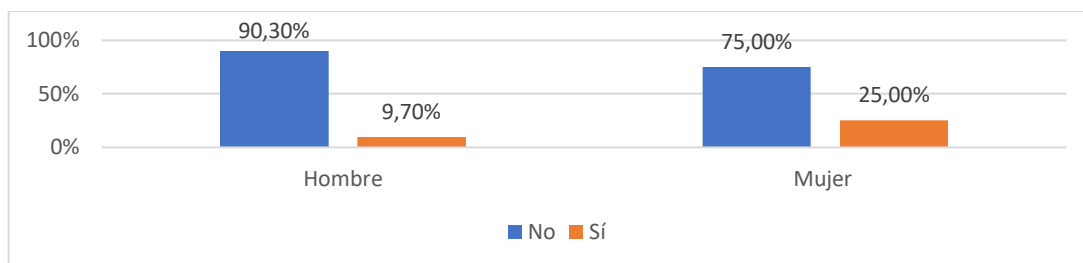


Gráfica 49. ¿Ha vivido algún tipo de acoso sexual en el Transporte Público?

En efecto, el acoso sexual es una problemática latente que crece en todas las ciudades del mundo. Siendo un obstáculo para que las mujeres puedan transitar libres y seguras por la ciudad. Por ello, es indispensable que las entidades privadas y estatales tomen medidas para ponerle un freno a esta situación.

### ¿Cree que debería existir un transporte público únicamente para mujeres?

Finalmente, frente a la pregunta de si cree que debería existir un transporte público únicamente para mujeres. Se evidencia que, la mayoría de quienes si lo consideran necesario son las mujeres. En efecto el 25,0% de las mujeres y el 9,7% de los hombres afirmaron que sí debería haber un transporte exclusivo para el género femenino.



Gráfica 50. ¿Cree que debería existir un transporte público únicamente para mujeres?

Estos resultados fueron muy similares a los encontrados para las entidades adscritas y vinculadas del Sector. En efecto, las mujeres tienen unas necesidades distintas a la de los hombres. Por ello es fundamental encontrar estrategias para que las mujeres puedan trasladarse de un lugar a otro sintiéndose cómodas, seguras, y tranquilas. Algo que está muy en sintonía al derecho de una vida libre de violencias en el espacio público y en los distintos modos de transporte. Es importante aclarar que, si bien, segregar a ambos sexos en el

transporte no es la solución, si es un llamado a realizar acciones de prevención, atención, sanción y desnaturalización de las violencias.

**¿Cuáles son los costos diarios que el uso de estos medios le implican?**

Frente a la pregunta sobre costos diarios se evidencia que los porcentajes en términos generales son muy parecidos entre hombres y mujeres. No obstante, resulta interesante observar que el 36,9% de los hombres y el 25,7% de las mujeres gastan entre 0 y 5.000 pesos diarios. Igualmente, el 38,5% de los hombres y el 48,6% de las mujeres gastan entre 5.000 y 15.000 pesos.



Gráfica 51. ¿Cuáles son los costos diarios que el uso de estos medios de transporte implican?

En otras palabras, se observa una similitud entre los resultados encontrados en la encuesta para los integrantes de la DITRA y los otros miembros de la entidad, en el que se evidencia que el porcentaje de hombres es mayor si los gastos son inferiores a los 5.000 pesos mientras que el porcentaje de mujeres incrementa si la cifra asciende de los 5.000 pesos.

**5. CONCLUSIONES GENERALES DEL DOCUMENTO**

**Nivel Uno**

**Información Sociodemográfica**

Como conclusión de este capítulo es importante anotar que el Sector Transporte está haciendo un notable trabajo para alcanzar la paridad de género en el ámbito laboral, la inclusión laboral de las mujeres y sin duda alguna está contribuyendo a cerrar las brechas de género que hay en la sociedad colombiana. Esto se evidencia sobre todo en los cargos directivos que están siendo ocupados por mujeres, en la creciente incorporación del personal femenino vinculados a las distintas entidades. No obstante, esto no quiere decir que aún no haya un gran camino por recorrer para cerrar las brechas de género.

En efecto, la vinculación de mujeres en trabajos no convencionales o sectores tradicionalmente masculinizados es una acción que contribuye a la transformación de estereotipos de género. Acá existe una ventana de oportunidad para el Sector en lo que respecta a crear estrategias, o mecanismos que impulsen e incentiven a las mujeres contratistas para que se inscriban al sistema de concurso de mérito, y de esa manera se pueda posicionarse en cargos tipo de vinculación de planta.

Además, la investigación arroja como resultado que, si bien un gran porcentaje de trabajadores del sector tienen estudios de postgrado, son las mujeres quienes superan porcentualmente a los hombres en cuanto a nivel de escolaridad. En otras palabras, hay un porcentaje mayor de mujeres que están mejor capacitadas y calificadas que los hombres en el Sector. Por ello resulta fundamental que el Sector Transporte vea y reconozca esta realidad, con el fin de ampliar y fomentar distintos escenarios para los ascensos laborales de las mujeres.

## **Nivel Dos**

### **Módulo Realidades:**

En el módulo de realidades para la población entrevistada perteneciente a las entidades adscritas y vinculadas se observan varios datos importantes a considerar: En primer lugar, se evidencia una tendencia de mujeres jóvenes que se vienen incorporando laboralmente al sector transporte, logrando hacer un relevo generacional.

Igualmente se evidencia que, si bien la incorporación de la población discapacitada al sector es aún muy pequeña, ésta resulta muy significativa e importante puesto que implica fomentar lugares de trabajo más incluyentes y asequibles para todas las personas trabajadoras del sector. En este sentido, el sector debe seguir haciendo esfuerzos y acciones afirmativas para lograr y aumentar aún más el acceso y permanencia del trabajo a esta población.

Otro dato interesante que se observó con la población entrevistada fue que en términos de formación profesional se replica la tendencia mundial sobre la poca participación femenina en carreras universitarias en áreas como ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Sin embargo, es importante anotar que desde el sector se han venido haciendo esfuerzos para transformar esta realidad, incentivando a la población femenina a considerar el Sector Transporte como un escenario de crecimiento, profesional y de oportunidad laboral.

## **Módulo de Cuidado**

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta se concluye entonces que aún persisten ciertas desigualdades sociales basadas en género que se ven reflejadas en el tiempo invertido que las mujeres dedican para trabajar, y a las actividades de cuidado y del hogar. Esto se debe a que las mujeres deben asumir en su mayoría, una mayor dedicación a las tareas de cuidado y labores domésticas que desembocan en una jornada laboral duplicada y extenuante.

Por lo tanto, la incorporación de la mujer en el mercado laboral ha implicado repensar y reformular los roles tradicionales de madre y esposa. Pues es debido a dichos estereotipos históricamente contruidos que las actividades del cuidado y las tareas del hogar han sido arbitrariamente asignadas a las mujeres. En este sentido, resulta fundamental visibilizar y reconocer las desigualdades que existen en torno a este tema, con el fin de construir y contemplar nuevas opciones para desnaturalizar dichos arquetipos sociales.

En efecto, la carga de trabajo doméstico no remunerado y de cuidado de personas dependientes es una situación que se debe seguir transformando en nuestra sociedad. Es a partir del reconocimiento del trabajo doméstico y de las labores del cuidado que se puede encontrar una ventada de oportunidad para aumentar la calidad de vida de las mujeres y reducir las brechas de género. Así pues, es entendiendo que dentro de nuestra diversidad como mujeres tenemos necesidades distintas; es dándole el valor e importancia que las tareas del hogar y del cuidado tienen en la sociedad; es fomentando la corresponsabilidad de cargas entre hombres y mujeres y ofreciendo trabajos más humanos y flexibles, que las mujeres cuidadoras podrán vincularse a trabajos mejor remunerados y a una autonomía económica.

## **Modulo Mitos**

A partir de los resultados obtenidos por las encuestas que se le hicieron a los funcionarios, funcionarias y contratistas del sector se encuentra que en términos generales el Sector Transporte ha realizado diferentes esfuerzos para lograr una transformación cultural hacia la igualdad de género y fortalecimiento de procesos institucionales, posibilitando así la inclusión

de la perspectiva de género en el ADN de cada uno de los trabajadores de las distintas entidades del sector.

Lo anterior se evidencia en la mayoría de las respuestas dadas por las personas encuestadas en donde se ve un proceso de desmitificación frente a muchas de las preguntas propuestas. Sin embargo, esto no quiere decir que no se debe seguir trabajando en fomentar estrategias que permitan disruptir los estereotipos de género que fomentan, perpetúan y condicionan relaciones de poder entre hombres y mujeres. En este sentido, se ve como ventana de oportunidad seguir fomentando talleres, capacitaciones, o sensibilizaciones que permitan tener una transformación cultural frente a estos temas.

#### **Módulo 4. Transporte Público e Infraestructura**

Las experiencias en el espacio público no son neutras al género. La calle, el espacio público y la tranquilidad de transitar por las calles debería ser un derecho de todos los ciudadanos, sin restricciones para nadie. Sin embargo, en la realidad es que este escenario es afectado por relaciones de poder en donde se afectan principalmente a las mujeres. En efecto, la investigación arroja como resultado que más mujeres que hombres que consideran la seguridad como un factor determinante en la movilidad, se debe en parte porque su corporalidad se ha visto sexualizada por muchos años, situándola en un sitio de vulnerabilidad y fragilidad en el espacio público.

Además, la investigación arroja como resultado que las mujeres no son solo las que más usan el transporte público, sino quienes se sienten más inseguras y son quienes más han experimentado situaciones de violencia y acoso sexual. En efecto, la violencia contra las mujeres y niñas es un impedimento para lograr una igualdad entre los géneros, lo que dificulta o anula el disfrute pleno de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales.

Por lo tanto, lograr una planeación de los proyectos de transporte, que tengan en cuenta las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres se vuelve un tema crucial. En este sentido, una movilidad diferencial debe tener en cuenta factores como: las tareas de cuidado y trabajo no remunerado que muchas veces son asumidos por las mujeres y los cuales desembocan en viajes encadenados y poligonales. Igualmente, los proyectos de infraestructura de transporte deben contemplar estrategias para que las mujeres puedan

trasladarse de manera autónoma, segura, y sin un costo adicional. Por último, resulta imprescindible afianzar estrategias de prevención, sanción y desnaturalización de las violencias contra las mujeres en todos los modos de transporte y en el espacio público.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

Academia De Historia de la Policía Nacional (2000). Cuaderno Histórico No. 6. Disponible en: <https://policia.edu.co/memoria/wp-content/uploads/2020/08/CUADERNILLO6.pdf>

Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2018). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Ginebra: Op. cit. Gráfico, 3.

Alcover de la Hera, C. M., & Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. Medicina y seguridad del trabajo, 57, 206-223.

BID. (2015, 22 enero). Mujeres y movilidad: una parada pendiente. ¿y si hablamos de Igualdad?. Recuperado 7 de noviembre de 2021 en: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/mujeres-y-movilidad-una-parada-pendiente/>

Bolaños Enríquez, T., & Charry Morales, A. (2018). Prejuicios y homosexualidad, el largo camino hacia la adopción homoparental. Especial atención al caso colombiano. Estudios constitucionales, 16(1), 395-424.

Bubeck, D. E. (1995). Care, gender and justice. New York: Oxford University Press

Calvo, J. V. P., & López, S. T. (2010). Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico. *Papers: Revista de sociología*, 95-117.

Carabí, À., & Armengol, J. M. (2015). Masculinidades alternativas en el mundo de hoy.[introducción]. *Introducció del llibre: Àngels Carabí y Josep M. Armengol (eds.) et al. Masculinidades alternativas en el mundo de hoy*. Barcelona: Icaria, 2015. ISBN: 978-84-9888-671-9.

Carrasco, C. (2006). La paradoja del cuidado: necesario pero invisible. *Revista de economía crítica*, 5, 39-64.

Cook Rebecca, J., & Cusack, S. (2011). Estereotipos de Género, Perspectivas Legales Transnacionales. *Profamilia*.

Domínguez, B. N. R. (2000). Políticas y estrategias de salud. *Rev Cubana Salud Pública*, 24(2), 77-84.

Donadio, M. (2009). La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina [The woman in armed forces and the police: Resolution 1325]. Proyecto GPSF N° 07-184: La mujer en las Fuerzas Armadas y Policía en América Latina: una aproximación de género a las operaciones de paz.

Dunckel-Graglia, A. (2013). Rosa, el nuevo color del feminismo: un análisis del transporte exclusivo para mujeres. *La ventana. Revista de estudios de género*, 4(37), 148-176.

Equipo Sistema Violeta (2017). Acoso sexual contra mujeres en el transporte público Caso Transmilenio en *Secretaría Distrital de la Mujer*.



Galiani, S., & Jaitman, L. (2016). El transporte público desde una perspectiva de género. Inter-American Development Bank, 36.

Hernández, J. (2005). Flexibilización y Organización del Trabajo. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto. Venezuela.

Herrera, M. M. (2007). La construcción de la feminidad: la mujer como sujeto de la historia y como sujeto de deseo. Actualidades en psicología, 21(108), 79-95.

Jaimurzina, A., Muñoz, C., & Pérez, G. (2017). Género y transporte: experiencias y visiones de política pública en América Latina.

Mazloun, R., & Argüelles, J. J. I. (2017). La flexibilidad en los horarios de trabajo como herramienta para mejorar la productividad del talento. Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas, 2(3), 85-110

Mejía Zea, J. A., & Quevedo Rozo, S. X. (2019). Acoso sexual en servicios y espacios públicos (Doctoral dissertation, Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2019.).

Mora, B. L. S. (2020). El significado de la feminidad: estudio basado en relatos de vida de mujeres. Revista Espiga, 19(39), 46-62.

Pérez, G. (2019). Políticas de movilidad y consideraciones de género en América Latina .

Rodríguez Salazar, T. (2012). El amor en las ciencias sociales: cuatro visiones teóricas. Culturales, 8(15), 155-180.

Román, H. D. O., Alvarez, E. M., & Barrera, C. D. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. Revista Científica Hermes, 18, 277-29

Sagarzazu Olaizola, I., & Lallana Del Rio, I. (2012). La influencia de los estereotipos de género tradicionales en la participación deportiva de las mujeres y su reproducción en los medios de comunicación. In Libro de Actas del I Congreso Internacional de Comunicación y Género.(pp. 2032-2047). Sevilla: Facultad de Comunicación. Universidad de Sevilla.

Saldívar Garduño, A., Díaz Loving, R., Reyes Ruiz, N. E., Armenta Hurtarte, C., López Rosales, F., Moreno López, M., ... & Domínguez Guedea, M. (2015). Roles de género y diversidad: Validación de una escala en varios contextos culturales. Acta de investigación psicológica, 5(3), 2124-2147.

Torns, T (2008). El trabajo y el Cuidado: Cuestiones teóricometodológicas, desde la perspectiva de género. Empira, Resvista Metodología de las ciencias sociales, (15), 53-73.

UNESCO. (2019, junio). Women in science (N.o 55). Women in Science. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs55-women-in-science-2019-en.pdf>

Vaamonde, J. D. (2013). El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).

Wiles, C. (2006). Los horarios flexibles contribuyen a un mayor equilibrio en la vida de los suecos. Revista Sweden Today. Suecia

Zimmerman, H. F. L., & Prado, J. F. U. (2018). Psicología organizacional en Latinoamérica. Manual Moderno.

Zúñiga Elizalde, M. (2014). Las mujeres en los espacios públicos: entre la violencia y la búsqueda de libertad. Región y sociedad, 26(ESPECIAL4), 78-100.

