



DNP



UNA MIRADA A LA **EXPERIENCIA DE LAS MUJERES** EN LOS SISTEMAS DE **TRANSPORTE PÚBLICO**

**TRABAJADORAS
EN EL
TRANSPORTE:**
CASO
COLOMBIANO

JUNIO 2026





Departamento Nacional de Planeación



Directora general

Natalia Irene Molina Posso

Subdirector General de Prospectiva
y Desarrollo Nacional

Rovitzon Ortiz Olaya

Secretaria General

Luz Mery Portela David

Directora de Desarrollo Social

**María Fernanda Valbuena
Hernández (E)**

Director de Infraestructura y Energía
Sostenible

Nicolas Rincón Munar

Subdirector de Movilidad Urbana y
Regional

Luis Felipe Cárdenas (E)

Subdirector de Movilidad
Urbana y Regional

**Khadir Rashid Kairuz (E)
(Noviembre 2025 – Mayo 2026)**

Subdirectora de Movilidad Urbana y
Regional

**Claudia Janeth Mercado Velandia
(Julio 2023 – Noviembre 2025)**

Equipo técnico de SMUR - DIES

Carol Palma Oliva

Nicol Valentina Rincón

Susana Morales Pinilla

Juan David Nieto

Paola Sierra Cristancho

Andrés Esteban Gutiérrez

Nara Sofía Quintana Castro

Mateo Cardona Quintero

Agradecimiento

**A la subdirectora de Género Anne Paola
Mendoza González por su importante
contribución en la revisión del
documento.**

© Departamento Nacional de Planeación,
Mayo de 2026.

Calle 26 núm. 13-19 Edificio Fonade

PBX (57) 601 381 5000

Código Postal 110311

Bogotá, D. C., Colombia

www.dnp.gov.co



El Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia potencia mundial de la vida” incorpora la igualdad de género como un enfoque transversal para la transformación social del país. En las Bases del Plan, dentro del capítulo Actores Diferenciales para el Cambio, el apartado *“El cambio es con las mujeres”* reconoce las brechas históricas que afectan a las mujeres y plantea acciones orientadas a fortalecer su autonomía económica, garantizar el acceso efectivo a derechos, prevenir las violencias basadas en género y avanzar hacia la eliminación de las distintas formas de discriminación y desigualdad.

En este marco, el sector transporte adquiere una relevancia estratégica. En Colombia, el transporte y almacenamiento empleaba aproximadamente 1,7 millones de personas en 2023, constituyéndose en una de las

ramas que más puestos de trabajo generó ese año, con un incremento cercano a los 111.000 empleos respecto al año anterior (DANE, 2023), y es el medio que articuló el acceso de la población a la educación, la salud, el trabajo y la vida pública. No es, por tanto, solo un servicio público esencial: es una plataforma de movilidad social y un motor del mercado laboral formal con alta capacidad de absorción de fuerza de trabajo diversa. Aprovechar ese potencial desde un enfoque de género implica reconocer que la inclusión laboral femenina en el transporte no es únicamente un asunto de justicia social, sino también una oportunidad para fortalecer la productividad, la sostenibilidad y la calidad del servicio.

El presente documento tiene como propósito identificar y analizar las brechas laborales de género en los sistemas de

transporte público cofinanciados por la Nación, así como proponer acciones orientadas a promover una mayor equidad en el sector. Para ello, se realizó un análisis de información estadística oficial y se aplicó un sondeo¹ dirigido a los entes gestores de los Sistemas Integrados de Transporte Masivo² y de los Sistemas estratégicos de Transporte Público³ cofinanciados por la Nación. Este sondeo estuvo compuesto por once preguntas (seis cerradas y cinco abiertas)⁴, y su análisis se complementó con una entrevista grupal semiestructurada, realizada en agosto de 2025, a tres trabajadoras vinculadas a la empresa Operadora Distrital de Transporte -La Rolita: una del nivel directivo y dos del nivel operativo.

La sistematización de estos insumos evidencia la persistente subrepresentación femenina en un sector históricamente masculinizado, especialmente en los cargos operativos. El documento no solo expone esta brecha, sino que examina las dinámicas culturales y estructurales que contribuyen a su reproducción, cuestiona las barreras que limitan la participación de las mujeres y resalta las oportunidades que ofrece el transporte como plataforma para ampliar el acceso femenino al empleo formal y a trayectorias laborales sostenibles.

Este documento se estructura en tres secciones, además de esta introducción: La primera presenta un diagnóstico sobre la participación laboral y las brechas de género en los sectores transporte y logístico en Colombia; la segunda expone los resultados del sondeo, incluyendo barreras, condiciones laborales, perfil ocupacional y medidas institucionales implementadas para promover la participación femenina. Finalmente, la tercera sección plantea recomendaciones para avanzar en la inclusión laboral de las mujeres en el sector transporte.

1 El sondeo realizado en el 2024 a los 16 sistemas cofinanciados por la Nación sólo obtuvo respuesta de seis SITM y siete SETP.

2 Bogotá, Cali, Medellín, Cartagena, Barranquilla, Bucaramanga y Pereira

3 Armenia, Valledupar, Neiva, Pasto, Popayán, Sincelejo, Montería, Santa Marta e Ibagué

4 Durante el sondeo, a los sistemas de transporte que aún se encuentran en implementación se les solicitó incluir también los datos de las empresas transportadoras del Transporte Público Colectivo-TPC. Una de las dificultades del ejercicio precisamente está relacionada con la falta de información por parte de estas empresas.

2. PARTICIPACIÓN LABORAL Y BRECHAS DE GÉNERO

Este primer eje establece el marco analítico y estadístico necesario para comprender la magnitud de las disparidades de género en el sector transporte de Colombia, a través de una revisión del panorama general del mercado laboral. Este bloque no solo documenta la realidad estadística del sector, sino que constituye la evidencia técnica fundamental para sustentar la necesidad de intervenciones institucionales orientadas a cerrar las brechas de representación y garantizar una distribución más equitativa de las oportunidades laborales en el territorio nacional.



PANORAMA GENERAL DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA: *DIFERENCIAS POR GÉNERO*

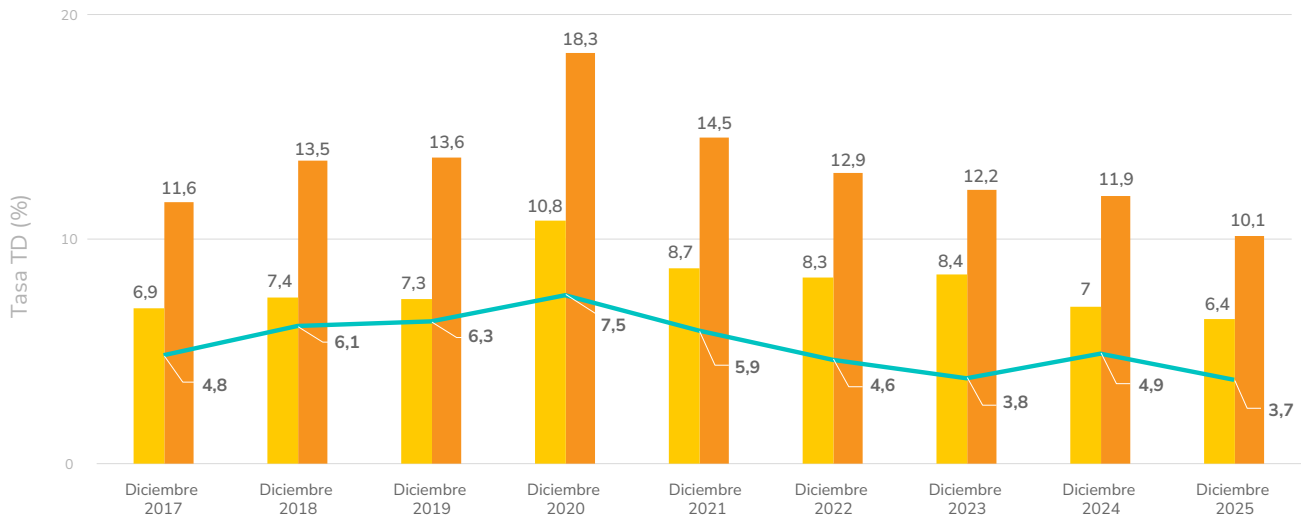
De acuerdo con las proyecciones de población y los estudios demográficos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE, Colombia a cierre de 2025 contaba con aproximadamente 53 millones de habitantes, de los cuales el 51 % son mujeres y el 49 % son hombres. No obstante, esta distribución poblacional no se refleja en las dinámicas del mercado laboral. Para el mes de diciembre de 2025, la tasa de ocupación (TO) fue del 71,9 % en los hombres, mientras que en las mujeres apenas alcanzó el 47,5 %. A su vez, la tasa de desocupación (TD) profundiza esta brecha: 10,1 % en mujeres frente al 6,4% en hombres. (DANE, 2025)

Ahora bien, al analizar en detalle el comportamiento poblacional a nivel nacional, se observa que la población ocupada para diciembre de 2025 ascendió a 24,22 millones de personas. En ciudades como Bogotá, Pasto, Ibagué, Montería, Cartagena, Villavicencio, así como en el Área Metropolitana de Valle de Aburrá, Área Metropolitana del Suroccidente Colombiano, Área Metropolitana de Barranquilla, Área Metropolitana de Bucaramanga, Área Metropolitana Centro Sur de Caldas, Área Metropolitana Centro Occidente y Área Metropolitana de Cúcuta⁵, la población ocupada se distribuyó en un 46% de mujeres y un 54% de hombres. Este comportamiento en las ciudades y sus áreas metropolitanas resulta relevante dado que la mayoría cuenta con sistemas de transporte público de pasajeros que pueden constituirse en motores de equidad y en oportunidades para el cierre de brechas laborales entre mujeres y hombres.

Estas diferencias muestran cómo, pese a representar un poco más de la mitad de la población, las mujeres siguen enfrentando mayores barreras para acceder, mantenerse y progresar en el mercado laboral. La siguiente gráfica ilustra de manera evidente esta disparidad estructural entre hombres y mujeres.

⁵ Según el boletín técnico de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE (2025), las áreas metropolitanas consideradas corresponden a: Valle de Aburrá (Caldas, La Estrella, Sabaneta, Itagüí, Envigado, Bello, Copacabana, Girardota y Barbosa); Cali-Yumbo; Barranquilla-Soledad; Bucaramanga (Girón, Piedecuesta y Floridablanca); Manizales-Villamaría; Pereira (Dosquebradas y La Virginia); y Cúcuta (Villa del Rosario, Los Patios, Puerto Santander y El Zulia).

Gráfica 1.
Brecha de tasa de desocupación (TD) entre hombres y mujeres, total nacional.



Fuente: DNP con base en datos de mercado laboral. DANE (2025)

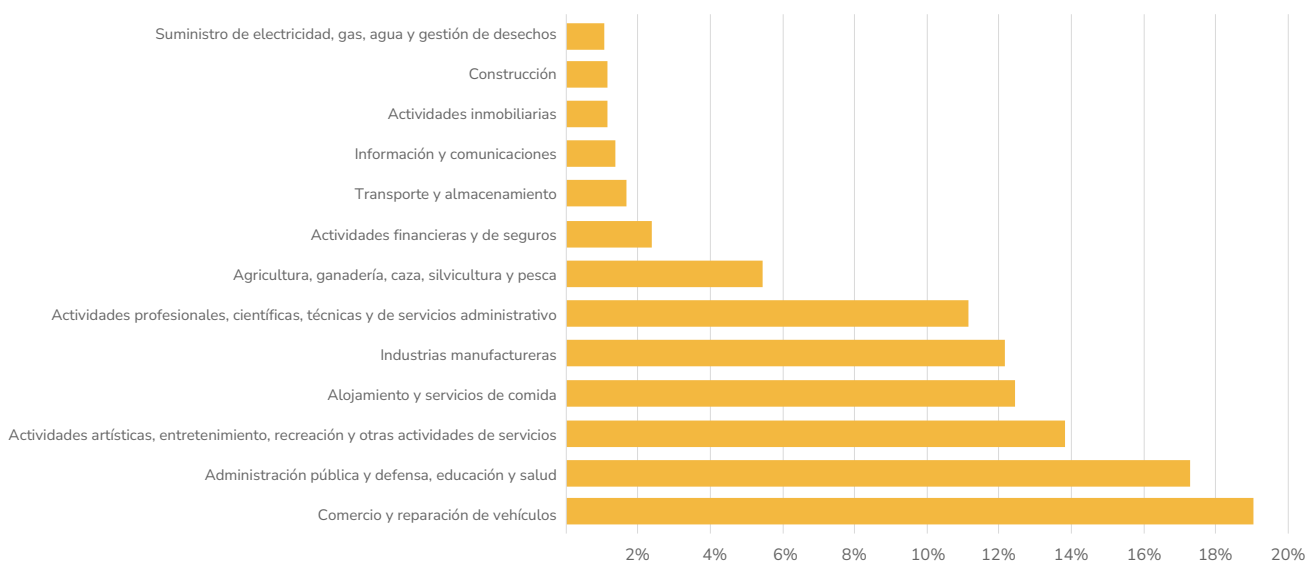
La serie presentada en la Gráfica 1 muestra que, de manera persistente, la Tasa de Desocupación de las mujeres ha sido más alta que la de los hombres. Esto sugiere que la brecha responde a factores estructurales del mercado laboral y no únicamente a fluctuaciones coyunturales. El año 2020 representó el punto más crítico para las mujeres en materia de desempleo, como consecuencia de los efectos de la pandemia por COVID-19, que profundizó las brechas de género y desigualdad entre grupos poblacionales en el mercado laboral. Posterior al año 2020, se observa una caída progresiva de las tasas de desocupación, aunque esta ha sido más lenta en el caso de las mujeres.

La persistencia de mayores tasas de desocupación entre las mujeres no solo refleja una menor participación o acceso al empleo, sino también condiciones diferenciadas en el proceso de búsqueda e inserción laboral. Para las mujeres desempleadas y que se encuentran buscando trabajo, las oportunidades para acceder a una ocupación suelen ser menores en comparación con las de los hombres. Así lo señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), al advertir que, a nivel global, las mujeres enfrentan mayores barreras para ingresar al mercado laboral y que, cuando logran hacerlo, suelen acceder a empleos de menor calidad y en condiciones de mayor vulnerabilidad.

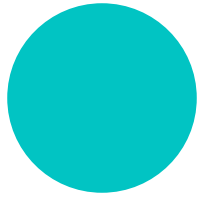
Esta situación se agrava por la forma en que se distribuyen las responsabilidades de cuidado, que recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres y limitan sus posibilidades de acceder a empleos formales, estables y con mejores condiciones. En consecuencia, la inserción laboral femenina tiende a concentrarse con mayor frecuencia en el sector informal, donde puede existir una mayor facilidad de entrada, pero también menores niveles de protección, estabilidad e ingresos. En este sentido, la OIT (2018) señala que las mujeres con responsabilidades de cuidado tienen una mayor probabilidad de desempeñarse en la economía informal y de quedar excluidas de los sistemas de protección social. Así, las barreras de acceso al empleo, la informalidad y la sobrecarga de cuidado se refuerzan entre sí, generando una desventaja acumulativa en las trayectorias laborales de las mujeres frente a las de los hombres, que tiende a persistir y reproducirse a lo largo del tiempo.

En cuanto a la participación de las mujeres en las diferentes ramas de actividad económica, es importante notar que para diciembre del 2025 la actividad económica con mayor número de mujeres trabajando fue comercio y reparación de vehículos, con 1,9 millones. Seguido a este, se encuentra la rama de administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana con 1,6 millones de mujeres ocupadas (DANE, 2025). La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de las mujeres ocupadas en Colombia según sector económico.

Gráfica 2. Distribución de las mujeres ocupadas por rama de actividad económica



Fuente: DNP con base en datos de mercado laboral. DANE (2025)



PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR LOGÍSTICO DE COLOMBIA.

Este panorama general del mercado laboral permite entender que las brechas de género no se expresan únicamente en los niveles de desempleo o informalidad, sino también en la forma en que las mujeres se insertan en las diferentes ramas de actividad económica. Más aún, estos patrones se observan en las actividades asociadas a la logística, el transporte y el almacenamiento. De acuerdo con la Encuesta Nacional Logística 2024,⁶ el género masculino predomina en las operaciones logísticas, con una participación de 54,3% del total de la fuerza laboral de las actividades, cifra levemente superior a la registrada en 2022, cuando fue de 54%.

Adicionalmente, el sector de transporte y almacenamiento aún presenta retos estratégicos frente a la garantía de una equidad laboral para las mujeres, dado que registró una disminución de 3,5 p.p. en la participación femenina frente a la versión 2022, alcanzando una participación de mujeres del 28,5%. Este resultado evidencia que, si bien la logística constituye un eje fundamental para la productividad y la conectividad territorial, su estructura ocupacional continúa reproduciendo brechas de género asociadas al acceso, permanencia y participación de las mujeres en actividades tradicionalmente masculinizadas. En contraste, las microempresas muestran una mayor paridad frente al resto de tamaños empresariales, con una participación femenina del 46,6%, lo cual puede reflejar dinámicas más flexibles o una mayor vinculación de mujeres en unidades productivas a menor escala.

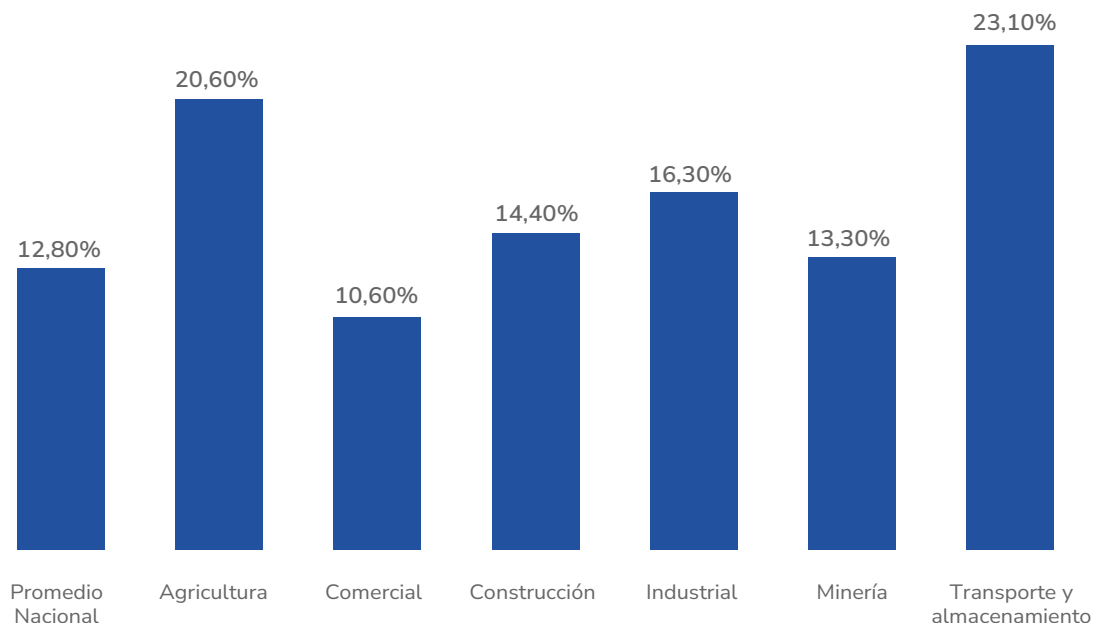
A nivel directivo, solo el 41,9% de las empresas encuestadas a nivel nacional son dirigidas por mujeres. Se destaca el sector agropecuario, donde el 46,6% de las empresas cuentan con liderazgo femenino, seguido por el sector comercial, con un 45,8%. En contraste, el sector de transporte y almacenamiento presentan un rezago importante, con apenas 28,9% de mujeres líderes de empresas, siendo una de las ramas con mayor inequidad en cargos de dirección. Esta brecha resulta relevante no solo desde una perspectiva de inclusión laboral, sino también desde el enfoque de toma de decisiones, pues la baja participación femenina en posiciones directivas puede limitar la incorporación de criterios diferenciales

⁶ La Encuesta Nacional Logística (ENL) es un instrumento de medición que permite caracterizar el desempeño, los costos, las prácticas y las brechas del sistema logístico empresarial en Colombia.

en la gestión del sector logístico, la organización laboral, la seguridad laboral y el diseño de estrategias empresariales inclusivas.

Adicionalmente, la ENL 2024 identificó que el 12,8% de las empresas han implementado programas de equidad de género, lo que representa una reducción del 1,3 p.p. frente a 2022. No obstante, dentro de este panorama, el sector de transporte y almacenamiento se destaca por liderar este tipo de acciones con un 23,1%, principalmente a través del aumento en la contratación de mujeres, la formación a través de capacitaciones dirigidas a mujeres y la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Esto sugiere que, aunque el sector transporte presenta una mayor proporción de empresas que implementan programas de equidad de género frente al promedio nacional, los resultados evidencian una baja efectividad de este tipo de medidas a nivel agregado. Por tanto, el reto no solo consiste en ampliar la participación de mujeres en las actividades logísticas, sino también en sostener y profundizar las estrategias orientadas a cerrar las brechas de género en el sector.

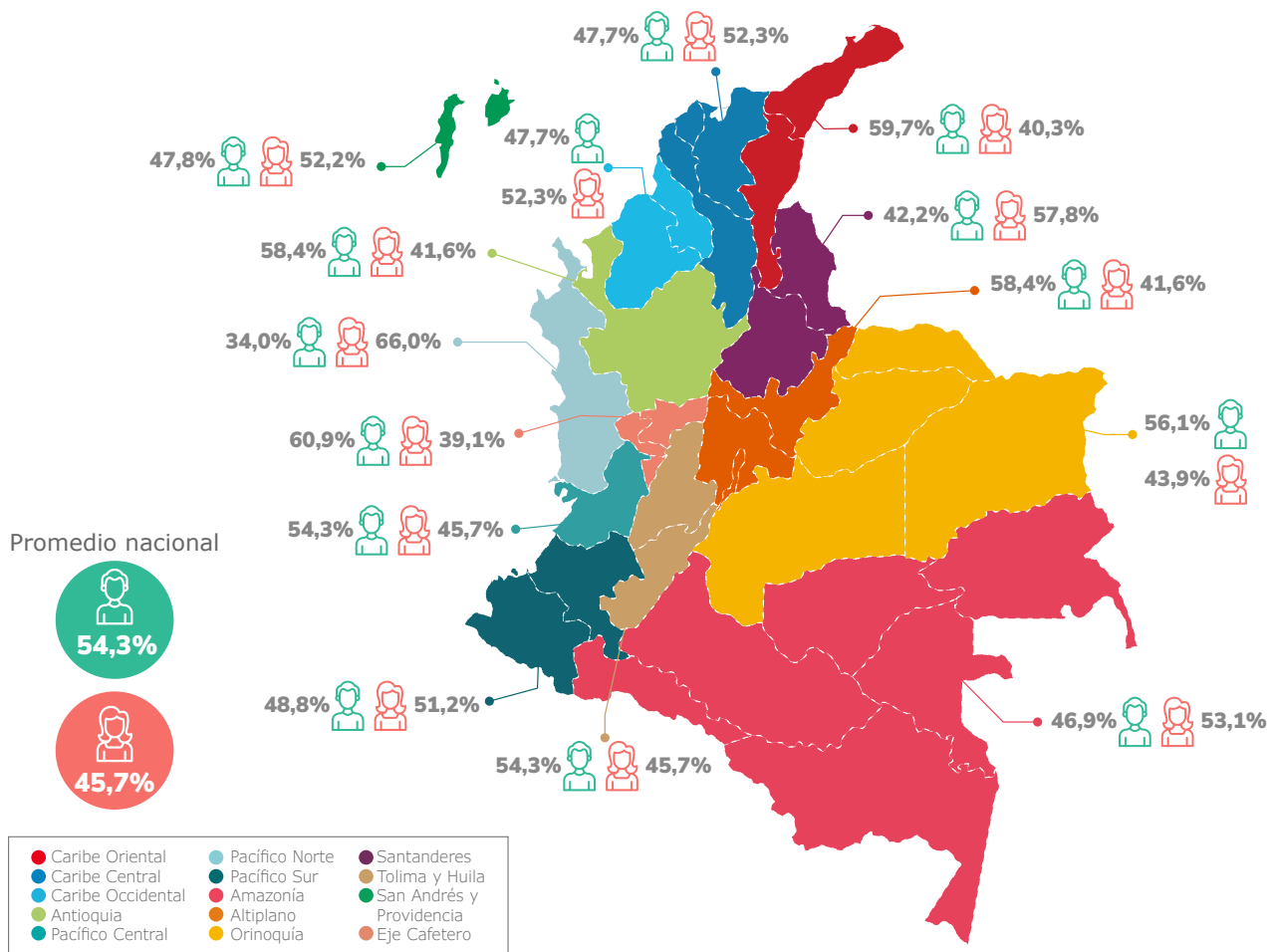
Gráfica 3.
Empresas que han implementado programas de equidad de género



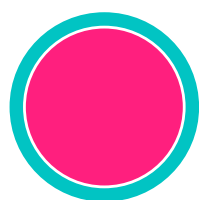
Fuente: DNP, ENL 2024.

Finalmente, desde una perspectiva regional, la ENL 2024 permite identificar diferencias territoriales relevantes en la participación de mujeres en operaciones logísticas. Algunas regiones, como el Pacífico Norte y los Santanderes, presentan una mayor participación femenina, con 66% y 57,8%, destacándose por encima de regiones como el Eje Cafetero, en la que solo el 39% de las mujeres labora en las operaciones logísticas de la región. Este comportamiento evidencia que las brechas de género en logística no son homogéneas en el territorio y que, por lo tanto, las estrategias para su mitigación deben considerar las particularidades regionales, la estructura productiva local, la composición empresarial y las condiciones de acceso de las mujeres a empleos asociados al transporte, almacenamiento y distribución de bienes.

Mapa 1.
Equidad de género en operaciones logísticas por regiones.



Fuente: DNP, ENL 2024 Revisión de la situación en la región Latinoamérica



PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR TRANSPORTE DE COLOMBIA Y LA REGIÓN LATINOAMERICANA.

El transporte es un servicio público esencial⁷ para el funcionamiento cotidiano de las ciudades y para el ejercicio efectivo de derechos, en la medida en que conecta a las personas con oportunidades de educación, empleo, cuidado, salud, recreación y participación social. Su relevancia trasciende la movilidad de pasajeros: también incide en la productividad urbana, la competitividad territorial y el funcionamiento de otros sectores económicos que dependen de la circulación eficiente de personas y bienes.

Según las estadísticas de mercado laboral reportadas por el DANE, para diciembre de 2025, había aproximadamente 1.734.000⁸ personas empleadas en la rama de transporte y almacenamiento⁹. De este total, la participación femenina fue del 10%, es decir, 171 mil mujeres trabajaban en esta actividad económica, lo que posiciona a este sector como uno de los que menor número de mujeres emplea en relación con el resto de los sectores.

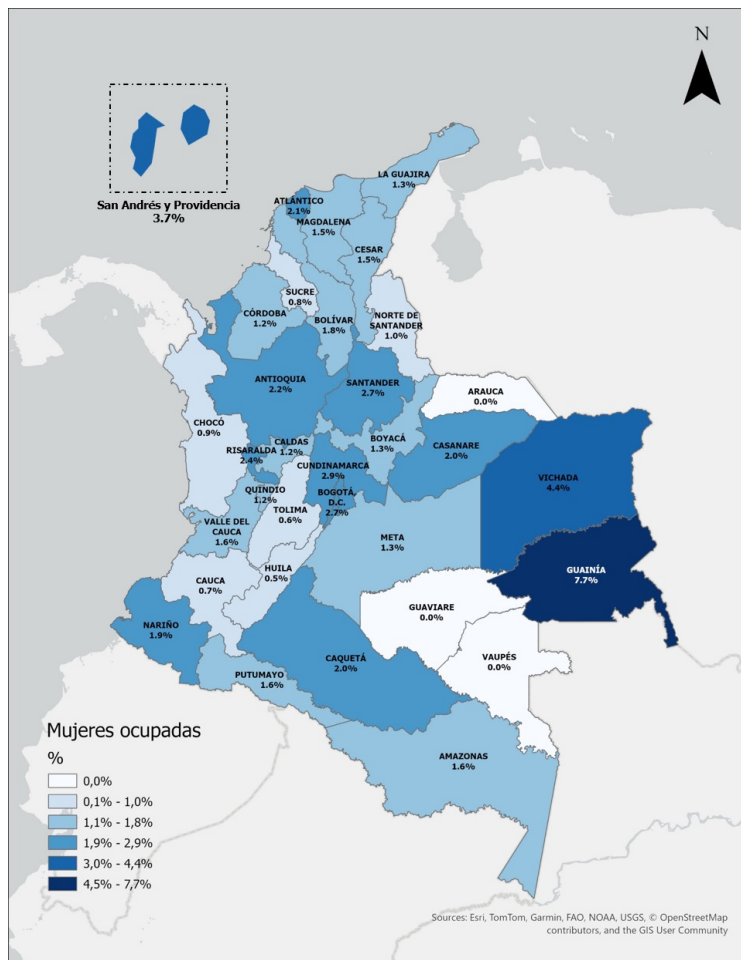
A nivel departamental se observa una distribución territorial desigual de mujeres que trabajan en el sector transporte, con una mayor concentración en algunos territorios al centro y norte del país. Se destacan departamentos como Antioquia, el cual registra la participación más alta (9,43 %), seguida por Santander con 8,02%, Bogotá D.C. y Risaralda con 7,08%, y Nariño con 6,60%. Por el contrario, varios departamentos registran valores cercanos o inferiores al 1% de participación femenina en la fuerza laboral del sector transporte, como Amazonas, Casanare, Chocó y Vichada, mientras que Arauca, Guaviare y Vaupés registran 0%. Este patrón sugiere que en departamentos con dinámicas urbanas, logísticas y económicas más consolidadas se observa una mayor vinculación femenina al sector.

⁷ Artículo 5 de la Ley 336 de 1996

⁸ Aproximadamente el 3,58% del total de la población ocupada.

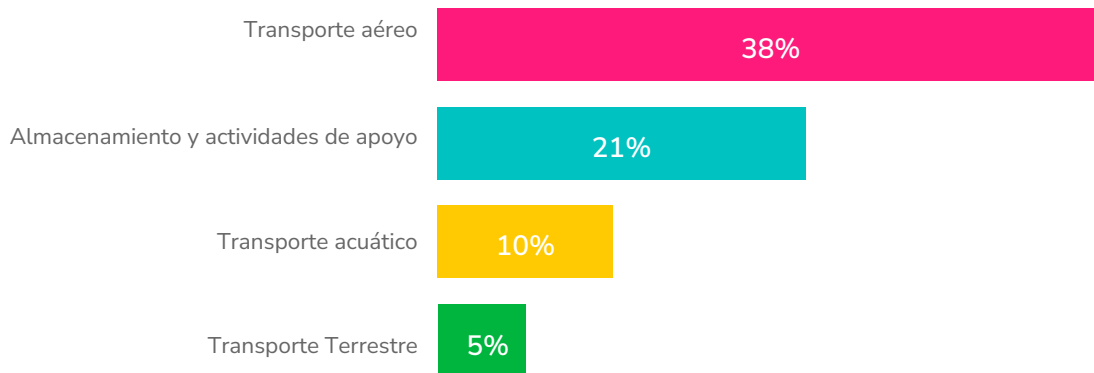
⁹ Agrupa actividades operativas del transporte y la logística: Transporte terrestre; transporte por tuberías; Transporte acuático; Transporte aéreo; Almacenamiento y actividades complementarias al transporte; Correo y servicios de mensajería

Mapa 2.
Participación de mujeres ocupadas en transporte y almacenamiento frente al total de mujeres ocupadas por departamento (%).



Teniendo en cuenta que a diciembre de 2025, a nivel nacional, las mujeres ocupadas en el sector transporte y almacenamiento representan apenas el 1,7 % del total de mujeres ocupadas en el país, el mapa evidencia que esta rama mantiene una baja inserción femenina en gran parte de los mercados laborales departamentales. No obstante, se observan mayores participaciones relativas en departamentos como Guainía y Vichada, comportamiento que puede estar asociado a dinámicas territoriales específicas de conectividad, prestación de servicios de transporte, logística regional y composición del empleo local. En contraste, departamentos como Arauca, Guaviare y Vaupés registran participaciones nulas, lo que evidencia brechas territoriales marcadas en la vinculación de mujeres a actividades de transporte y almacenamiento, y plantea la necesidad de estrategias diferenciadas según la estructura productiva, laboral y logística de cada territorio.

Gráfica 4.
Participación femenina por subsector del transporte a nivel mundial



Fuente: DNP con base en datos de la OIT/Banco Mundial (2023)

Al observar el comportamiento del sector en América Latina, se identifica que la baja participación femenina es una constante regional, aunque con variaciones entre países. En México, por ejemplo, las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)¹⁰ muestran que para 2023 las mujeres representaron 20,8% del personal ocupado en el sector transporte, proporción que se incrementó ligeramente a 21,4% en 2024, de acuerdo con la Encuesta Anual de Transportes. En Brasil, la Confederación Nacional del Transporte (CNT)¹¹, indica que, entre 2022–2023 las mujeres representaban solo el 17,8% de las personas trabajadoras en empresas del transporte, lo que equivale a cerca de 390 mil mujeres vinculadas laboralmente al sector. En Chile, los registros de la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), informa que entre 2019 y 2022 la participación femenina en el sector se mantuvo sistemáticamente por debajo del 20% del total del empleo, mientras que la participación masculina superó de manera constante el 80%, manteniéndose una brecha cercana a los 60 puntos porcentuales frente a los hombres (INE, 2023).

¹⁰ Factor Automotor. (2024). "La participación de mujeres en el sector transporte afronta retos", con base en la Encuesta Anual de Transportes del INEGI y datos sectoriales. Disponible en: <https://factorautomotor.com/participacion-de-mujeres-en-el-sector-transporte-afronta-retos/>

¹¹ Confederação Nacional do Transporte (2023). "Participação das mulheres no transporte avança, mas presença feminina no setor ainda é tímida". Disponible en: <https://cnt.org.br/agencia-cnt/participacao-das-mulheres-no-transporte-avanza-mas-presenca-feminina-no-setor-ainda-tmida->

Gráfica 5.
Participación laboral en Transporte y almacenamiento.
Caso Chile (2019-2022)



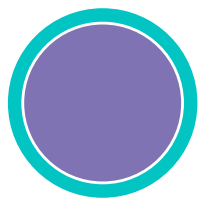
Fuente: Adaptado de Subsecretaría de Transportes (Gobierno de Chile), con base en INE (2022), Encuesta Nacional de Empleo (ENE), trimestre móvil julio-septiembre 2022.

Para otros países de la región, como Argentina, Perú, Ecuador, Bolivia y Venezuela, la información disponible apunta en una tendencia similar a los anteriores países, pues la participación de las mujeres en el sector transporte se mantiene de forma sistemática por debajo de la masculina y, en la mayoría de los casos, no supera el 20% del empleo sectorial, lo cual confirma que esta actividad continúa figurando entre las ramas con mayores niveles de segregación por género en América Latina (OIT, 2023; CEPAL, 2022).

De esta forma, el sector transporte se reafirma como un espacio laboral donde las brechas de género persisten, más allá del tamaño de la economía, el nivel de desarrollo o la estructura institucional de cada país. Aunque existen diferencias entre subsectores y contextos nacionales, el patrón que atraviesa a la región es consistente: una marcada concentración masculina en los roles operativos y en aquellos que reúnen el mayor volumen de empleo, frente a una participación femenina que avanza de manera lenta, fragmentada y altamente segmentada.



3. Resultados de sondeo

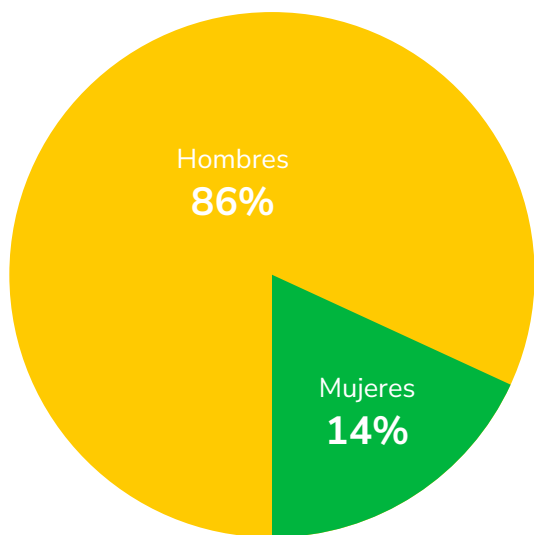


PARTICIPACIÓN LABORAL, PERFIL OCUPACIONAL Y NIVEL EDUCATIVO DE LAS MUJERES

En 2024, el DNP desarrolló un sondeo dirigido a los Sistemas Estratégicos de Transporte Público (SETP) y a los Sistemas Integrados de Transporte Masivo (SITM), con el propósito de consolidar información sobre la participación laboral femenina y la distribución de cargos al interior de los sistemas de transporte. El instrumento estuvo compuesto por once preguntas: seis de carácter cuantitativo y cinco de tipo cualitativo. Adicionalmente, se realizó una entrevista semiestructurada para profundizar en aspectos relevantes que no podían ser capturados plenamente a través del diligenciamiento de la encuesta.

Los resultados obtenidos evidencian una marcada brecha de género en la participación laboral dentro de los sistemas de transporte público. A julio del 2024, 6.213 mujeres estaban vinculadas a cargos operativos, administrativos, asesores y directivos en los sistemas de transporte público, frente a 38.700 hombres, mostrando una marcada brecha de participación. En términos proporcionales, esto significa que apenas el 14% del total de empleos de estos sistemas corresponde a mujeres, lo que evidencia una subrepresentación estructural en una actividad con alto potencial de generación de empleo formal.

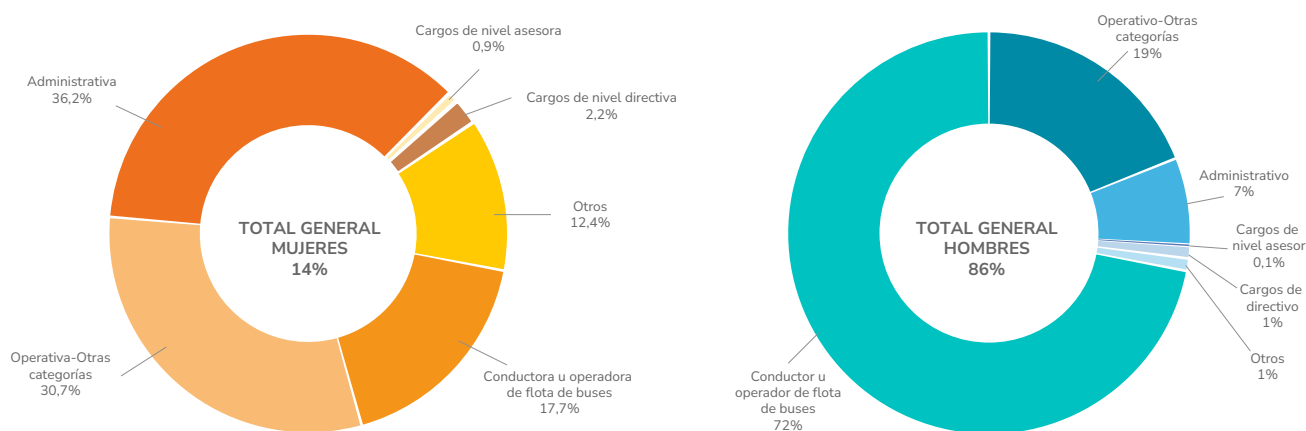
Gráfica 6.
Distribución de la participación laboral por sexo en los sistemas de transporte público (julio de 2024)



Fuente: DNP con base en el Diagnóstico del rol laboral de la mujer en sistemas de transporte público, Dirección de Infraestructura y Energía Sostenible, DNP (2024)

Más aún, el análisis de los cargos por nivel entre hombres y mujeres dentro de los sistemas de transporte revela diferencias importantes según tipología y jerarquía. Aunque las mujeres representan apenas el 14% del total del empleo en el sector, el 38% de los cargos directivos son ocupados por ellas (139 mujeres frente a 227 hombres, con corte a julio de 2024), evidenciando su participación significativa en espacios de toma de decisión. En contraste, se observa que en cargos del nivel operativo; el cual incluye actividades como la operación o conducción de flota de buses, el mantenimiento, la supervisión en vía y la inspección de vehículos; la participación femenina es de 3.005 mujeres frente a 35.362 hombres, mostrando una brecha de género marcada. Por otra parte, en los niveles de asesoría, las mujeres alcanzan cerca del 60% del total, lo que evidencia una participación mayoritaria frente a los hombres en este nivel ocupacional.

Gráfica 7.
Porcentaje de personas laborando en los sistemas de transporte público de pasajeros. Mujeres y hombres por cargos de nivel¹²



Fuente: DNP con base en el Diagnóstico del rol laboral de la mujer en sistemas de transporte público, Dirección de Infraestructura y Energía Sostenible, DNP (2024)

Como se muestra en la Gráfica 7, los sistemas de transporte demandan principalmente personal de carácter operativo y, en menor proporción, administrativo. Dado que el transporte es una de las ramas que más dinamiza el mercado laboral formal en el país,¹³ su estructura ocupacional lo convierte en un espacio estratégico para ampliar la participación laboral de las mujeres y contribuir al cierre de brechas de género.

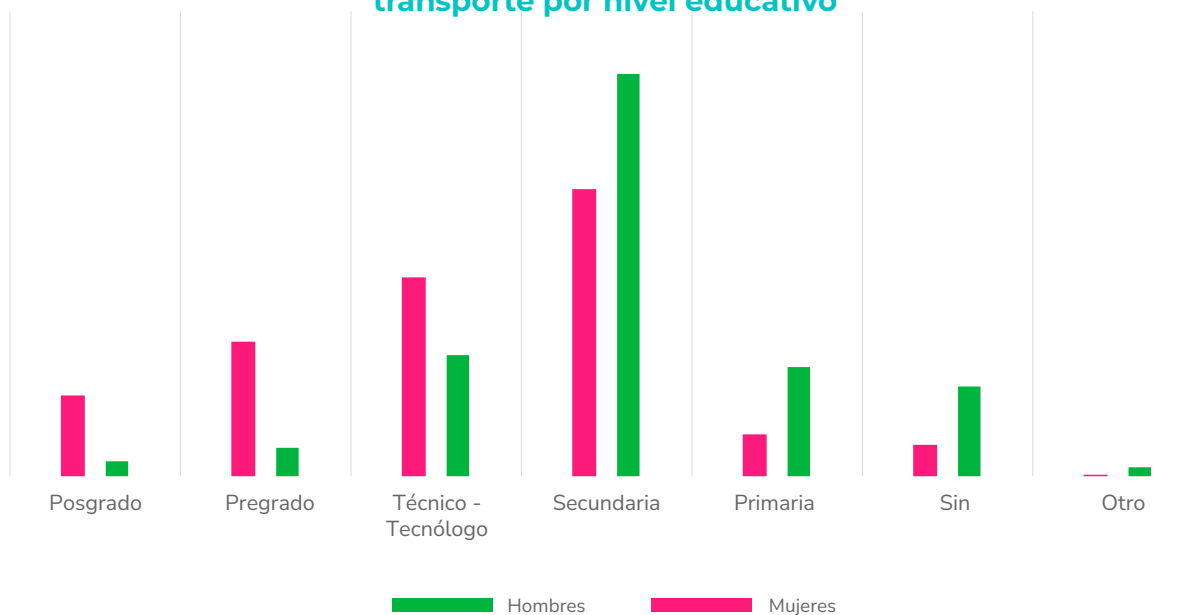
Por otro lado, los niveles de formación en el sector evidencian una marcada segregación ocupacional, más que una brecha de capacidades. Según la Gráfica 8, las mujeres registran mayores niveles de escolaridad: el 10 % cuenta con formación de posgrado y el 17 % con formación de pregrado, frente al 2 % y 4 % de los hombres, respectivamente. A su vez, la mayoría del empleo masculino se concentra en el nivel de secundaria (52 %), asociado históricamente a roles operativos.

¹¹ Dentro de los cargos de nivel operativo(a) - otras categorías, presentados en la gráfica, se consideran como otras categorías al personal de mantenimiento, supervisores en vía, inspectores de vehículos, otros.

¹² Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en 2023 el sector transporte y almacenamiento fue uno de los que más generó empleos en Colombia, con un incremento de aproximadamente 111.000 puestos de trabajo respecto al año anterior.

Estos resultados sugieren que la participación femenina tiende a concentrarse en nichos administrativos, profesionales o de gestión de mayor calificación, mientras que el núcleo operativo del sector continúa siendo un espacio predominantemente masculinizado y con menores requisitos de educación formal. Adicionalmente, este patrón indica que la barrera de acceso no radica en la formación de las mujeres, sino en aspectos técnicos, económicos y culturales que reproducen la segmentación ocupacional y restringen el acceso equitativo a todas las trayectorias laborales del sector.

Gráfica 8.
Participación porcentual de hombres y mujeres trabajadores de los sistemas de transporte por nivel educativo



Fuente: DNP con base en el Diagnóstico del rol laboral de la mujer en sistemas de transporte público, Dirección de Infraestructura y Energía Sostenible, DNP (2024)

En cuanto a la distribución por rangos de edad, la información recolectada muestra que el grupo de mujeres entre 36 y 45 años es el que registra una mayor participación dentro de los sistemas, mientras que las menores de 28 años apenas alcanzan una participación del 23%, lo que sugiere que los sistemas presentan dificultades para vincular mujeres desde etapas tempranas de la vida laboral, reduciendo así sus posibilidades de construir trayectorias más largas y consolidadas dentro del sector¹⁴.

¹⁴ El detalle de los resultados por ciudades participantes se encuentra disponible en el Observatorio de Logística e Infraestructura de Colombia. Disponible en: OLIC - Observatorio de Logística e Infraestructura de Colombia

Desde la perspectiva regional, se evidenció que Bogotá concentró el mayor número de personas ocupadas en 2024, con un total de 35.173 empleos. Aunque la participación de mujeres fue del 11.5%, la ciudad registró la cifra absoluta más alta de mujeres ocupadas, alcanzando 4.037 trabajadoras. En el caso de Medellín, se reportaron 2.360 empleos generados, de los cuales el 34,2% correspondió a mujeres. No obstante, esta diferencia debe interpretarse con cautela, debido a que la información disponible para cada ciudad presenta distintos niveles de cobertura institucional y empresarial, lo que limita la comparabilidad directa de los resultados.

En términos generales, las ciudades que cuentan con Sistemas Integrados de Transporte Masivo (SITM) presentan una mayor capacidad de generación de empleo. En aquellos sistemas donde se reportó información tanto de los entes gestores como de las empresas operadoras, se superaron los 1.000 empleos generados y la participación de mujeres alcanzó hasta el 37% del total de personas ocupadas. En este grupo, Santa Marta presentó el mayor número de empleos reportados, sin incluir información del ente gestor, con 726 puestos de trabajo, de los cuales el 4,4% correspondió a mujeres.

Por otro lado, Sincelejo, que sí contó con información del ente gestor, registró la mayor participación femenina entre las ciudades con SETP: el 59% de las personas ocupadas eran mujeres, equivalente a 49 trabajadoras de un total de 82 empleos reportados en 2024. Finalmente, Neiva reportó información únicamente de las empresas operadoras, con un total de 351 empleos generados, de los cuales el 10% correspondió a mujeres.



4. Diagnóstico de barreras

Este segundo eje profundiza en los determinantes estructurales y socioculturales que configuran la segregación laboral en los sistemas de transporte público de pasajeros. A diferencia de un enfoque meramente descriptivo, este apartado examina cómo la organización tradicional del trabajo en el sector choca con la distribución inequitativa de las cargas de cuidado no remunerado. A través de este análisis, se exponen los factores que operan como barreras estructurales y culturales, lo que evidencia que la participación de las mujeres no depende exclusivamente de incentivos individuales ni de la capacitación técnica, sino de una transformación sistémica.

La distinción entre barreras estructurales y culturales es relevante para el diseño de políticas públicas efectivas. Esta división se fundamenta en los marcos conceptuales de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), lo que permite identificar si la solución requiere inversión en capital (infraestructura), ajustes normativos (contratos) o estrategias de cambio de comportamiento (cultura organizacional), entre otros (CEPAL, 2019).

En ese sentido, las barreras estructurales se definen como los obstáculos tangibles e institucionales integrados en la "arquitectura" del sistema. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2013), estas barreras surgen de una planificación urbana androcéntrica que prioriza la movilidad productiva-pendular (hogar-trabajo) sobre la "movilidad del cuidado" (CEPAL, 2019). Estas barreras operan a través de la exclusión física, la rigidez de los modelos contractuales y cuellos de botella económicos. Por su parte, son obstáculos "invisibles" arraigados en normas sociales y prejuicios que dictan qué trabajos son "aptos" para cada género. El Banco Mundial y el Instituto Nacional de Mujeres de México - Inmujeres las asocian con patrones patriarcales y sexistas que refuerzan la segregación ocupacional horizontal.



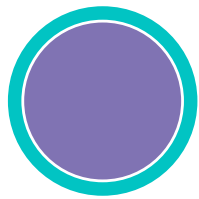
INFRAESTRUCTURA Y CONDICIONES LABORALES

Los resultados sugieren la existencia de condiciones de infraestructura y operación que podrían constituir barreras para la participación de las mujeres en los sistemas de transporte. Entre ellas, se identifican aspectos relacionados con la infraestructura y la operación, como la disponibilidad de baños en los sistemas de transporte y ciertas condiciones de funcionamiento, como las extensas jornadas laborales o los horarios nocturnos, que dificultan la participación de mujeres, especialmente de aquellas que tienen labores de cuidado en sus hogares. Para este grupo, estos son factores que empujan hacia la informalidad. Así mismo, la percepción de inseguridad presente en ciertos corredores viales o ciudades del país representa un riesgo latente en los desplazamientos laborales diarios, lo que termina consolidando barreras adicionales para su vinculación y permanencia en estos roles.

Otra limitante estructural relevante para el ingreso de mujeres a cargos de conducción en el transporte público son las barreras asociadas al acceso y recategorización de licencias de conducción de categoría C¹⁵. Según el estudio *Siniestralidad Vial de Mujeres en Colombia - Un análisis con enfoque de género, solo en 2022 se expidieron 41.409 nuevas licencias*

¹⁵ C1: Automóviles, camperos, camionetas y microbuses. C2: Camiones, rígidos, busetas y buses para el servicio público. C3: Vehículos articulados para el servicio público

tipo C para mujeres, que se otorgan para la conducción de vehículos de servicio público, al finalizar ese mismo año, 93.901 mujeres contaban con una licencia activa categoría C1. De acuerdo con la Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá D.C., una de las barreras que se ha identificado para que las mujeres ingresen a laborar como conductoras del sistema de transporte público es el alto costo de recategorización de licencia de conducción (ANSV, 2024).



SESGOS Y MASCULINIZACIÓN

Desde la dimensión cultural, persisten percepciones que asocian ciertas labores operativas exclusivamente con los hombres. La conducción de vehículos de gran capacidad, por ejemplo, sigue vinculándose a características como la fortaleza física, la resistencia prolongada o la capacidad de respuesta en contextos exigentes, cualidades que históricamente se han atribuido a los hombres. A esta visión se suman también prejuicios sobre las habilidades de las mujeres en tareas de precisión, maniobra, gestión de riesgos o toma de decisiones en entornos de alta presión, lo que ha contribuido a que estas posiciones se consideren más accesibles para los hombres. Esta percepción se ve además reforzada por los requisitos para acceder a ciertos cargos, como la experiencia laboral, que se convierten en barreras adicionales para las mujeres. Así mismo, la ausencia de referentes femeninos visibles en actividades como la operación de maquinaria pesada, el transporte de gran escala o incluso la aviación influye en el interés de las mujeres por participar en estos ámbitos.

Un componente adicional de esta dimensión cultural se relaciona con la falta de políticas inclusivas efectivas y de igualdad entre hombres y mujeres al interior de algunas empresas. Aunque varios operadores afirmaron no realizar distinciones en sus procesos de selección, algunas entidades reconocieron que la implementación de programas específicos de equidad ha favorecido incrementos reales en la contratación de mujeres. Esto evidencia que la igualdad de oportunidades no se produce de manera espontánea, sino que requiere acciones internas claras y sostenidas. Como señalaron algunas empresas operadoras, “es fundamental impulsar políticas que promuevan un entorno laboral más inclusivo y equitativo en este sector clave para el desarrollo del país” (Empresa operadora, 2024).



5. Penalización por Maternidad

El “nudo del cuidado” no es un obstáculo periférico, sino el determinante primario que condiciona la efectividad de cualquier política de inclusión en el transporte. Mientras que las brechas de capacitación son mitigables mediante incentivos, las labores de cuidado constituyen una barrera de permanencia vinculada a la arquitectura misma del sector. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024), las responsabilidades de cuidado no remuneradas son el principal motivo por el cual las mujeres permanecen fuera de la fuerza laboral, actuando como un “techo de cristal” que limita su potencial de ingresos. En este contexto, se prioriza este enfoque bajo la premisa de que la baja participación femenina en el transporte es el resultado de lo que la CEPAL define como una colisión entre la organización social del cuidado y los modelos productivos androcéntricos (CEPAL, 2024). Por tanto, ahondar en este punto permite visibilizar que, sin resolver la “pobreza de tiempo” y la “penalización por maternidad” entendida por ONU Mujeres como la reducción drástica de ingresos y oportunidades que sufren las mujeres al convertirse en madres (ONU Mujeres, 2025), cualquier esfuerzo de vinculación técnica será neutralizado por una deserción diferencial hacia la informalidad.

El CONPES 4143 de 2025, Política Nacional de Cuidado, reconoce que la distribución desigual del trabajo de cuidado no remunerado constituye una de las principales barreras para la autonomía económica de las mujeres. En el caso del transporte público colombiano, esta situación adquiere especial relevancia debido a las condiciones operativas y a las dinámicas laborales del sector, que dificultan la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado. En Colombia, el 78% de las horas anuales destinadas al cuidado no remunerado en los hogares son realizadas por mujeres (ONU Mujeres y DANE, 2020), una desproporción que se refleja también en el tiempo cotidiano: según el DANE (2023), las mujeres dedican en promedio 7 horas diarias a estas actividades, frente a 3 horas en el caso de los hombres. Esta brecha estructural es especialmente crítica en un sector como el transporte, cuyos turnos fragmentados y horarios extendidos no están diseñados para absorberla. En este contexto, el hecho de que el 25.6% de las mujeres vinculadas a los sistemas de transporte sean madres cabezas de hogar evidencia una doble carga: la del empleo formal y la del sostenimiento doméstico.

Esta cifra es un indicador de una vulnerabilidad sistémica: para estas trabajadoras, la ausencia de redes de apoyo y de infraestructura de cuidado cerca de los sitios de trabajo anula su autonomía económica, forzándolas a una "pobreza de tiempo" en la que la sostenibilidad de la vida compite directamente con la permanencia en el empleo formal. Para esta población, la jefatura de hogar se convierte en una barrera debido a la "penalización por maternidad", un filtro económico que afecta directamente la capacidad de las mujeres para generar mayores ingresos. Esto impacta en mayor medida a las operadoras de buses, dado que la estructura actual de turnos fragmentados y la falta de servicios básicos en ruta penalizan el patrón de "viajes encadenados" propio de las cuidadoras, induciendo una tasa de deserción diferencial hacia la informalidad.



DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL A LOS REFERENTES DE ÉXITO

Este apartado constituye un ejercicio de benchmarking estratégico que transita de los marcos normativos a las realidades operativas de los sistemas de transporte. A través de la revisión de la gestión institucional actual y la documentación de experiencias inspiradoras, tales como la implementación de operadores públicos con enfoque de género y de esquemas de transporte eléctrico, se identifican las lecciones aprendidas y los factores críticos de éxito. Este bloque permite validar que el cierre de brechas es viable cuando se integra desde la estructuración de los sistemas, ofreciendo una experiencia de referencia con potencial de replicabilidad y escalamiento en los diversos contextos territoriales de Colombia.

MEDIDAS INSTITUCIONALES IMPLEMENTADAS PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN LOS SISTEMAS DE TRANSPORTE

Tras evidenciar las brechas que enfrentan las mujeres en los sistemas de transporte, resulta pertinente examinar cómo han respondido las entidades que los administran y operan. En este sentido, según los resultados del sondeo, de los 13 sistemas que respondieron, ocho señalaron que sí disponen de una estrategia para la igualdad de género para los cargos de nivel operativo y administrativo¹⁶. Entre las acciones mencionadas se encuentran programas de capacitación y formación dirigidos a mujeres¹⁷, ferias de empleo diseñadas para ampliar su acceso a vacantes, la priorización de hojas de vida femeninas en puestos operativos y la vinculación de aprendices en áreas técnicas.

En lo que respecta a posiciones de asesoramiento y dirección, de los 13 sistemas que respondieron al sondeo, ocho señalaron que han desarrollado iniciativas para fomentar la presencia femenina en proyectos y comités estratégicos¹⁸. Otros han orientado su estrategia a la visibilización de liderazgos femeninos dentro de las compañías. Destacar las trayectorias y logros de directivas ha sido concebido por algunos sistemas como una forma de inspirar a otras colaboradoras y fortalecer los procesos de ascenso interno.

En cuanto a incentivos orientados a la vinculación y permanencia de mujeres en el sector, los sistemas destacaron medidas como la habilitación de salas de lactancia materna, bonos escolares gestionados a través de cajas de compensación familiar, capacitaciones con enfoque en derechos de las mujeres y prevención de violencias basadas en género, además de ajustes en la programación de turnos para facilitar horarios de estudio. Estas condiciones laborales flexibles se reconocen como herramientas que mejoran de manera sustantiva la calidad de vida de las trabajadoras, pues permiten compatibilizar las responsabilidades laborales con sus actividades personales y de cuidado.

Si bien estas acciones reflejan avances y una mayor conciencia institucional frente a la necesidad de cerrar brechas de género, los resultados del sondeo también recogen posturas sectoriales que sostienen que los procesos de selección “no discriminan por género”. Aunque esta premisa se presenta bajo una lógica de neutralidad, desde un enfoque de igualdad sustantiva se sugiere que dicho planteamiento podría generar el riesgo de invisibilizar los obstáculos estructurales preexistentes. En este sentido, la adopción de una igualdad puramente formal, sin considerar las desigualdades de punto de partida, podría derivar en la normalización de dinámicas que dificultan la participación efectiva de las mujeres en el sector.

¹⁶ Se considera que cada sistema pudo haber reportado respuestas tanto del ente gestor como de las empresas operadoras. Por ello, para este indicador basta con que al menos una de estas partes haya respondido “sí” a la pregunta: “¿Su sistema cuenta con una estrategia para promover la igualdad de género en las posiciones operativas y administrativas?”

¹⁷ Empresas operadoras de las ciudades de Bogotá, Cali y Cartagena mencionaron tener dentro de sus estrategias para la igualdad de género programas de capacitación y desarrollo profesional diseñados para las mujeres en los diferentes cargos de nivel.

¹⁸ Se considera que cada sistema pudo haber reportado respuestas tanto del ente gestor como de las empresas operadoras. Por ello, para este indicador basta con que al menos una de estas partes haya respondido “sí” a la pregunta: “¿Su sistema cuenta con una estrategia para promover la igualdad de género en cargos de asesoría o dirección?”

BUENAS PRÁCTICAS: FORMALIZACIÓN, CUIDADO Y TRANSFORMACIÓN *CULTURAL EN LA ROLITA.*

Si bien el diagnóstico evidencia profundas desigualdades en la participación laboral de las mujeres dentro de los sistemas de transporte, también existen experiencias que muestran avances concretos y aprendizajes relevantes para la construcción de entornos más inclusivos. Una de las más destacadas es la desarrollada por la Operadora Distrital de Transporte - La Rolita, constituida en el año 2021 y encargada de operar la unidad funcional 8 – Perdomo II en la ciudad de Bogotá. Su modelo permite identificar qué condiciones institucionales pueden facilitar el acceso y la permanencia laboral femenina en roles operativos y técnicos.

En 2025, se recolectaron las experiencias de tres trabajadoras de La Rolita (áreas de comunicaciones, seguridad vial y operación) mediante una entrevista grupal semiestructurada bajo criterios de confidencialidad. El espacio facilitó el análisis de sus percepciones sobre el entorno laboral, los desafíos para el ingreso de las mujeres a roles operativos y las recomendaciones para optimizar la equidad de género en el sistema.

La operadora de flota eléctrica relató que esta es su primera experiencia en un empleo formal, tras haberse desempeñado previamente como conductora en el transporte informal. Según su testimonio, el acceso a prestaciones sociales, la estabilidad de horarios definidos y la vinculación a procesos de capacitación técnica han incidido positivamente en su estabilidad laboral y personal.

Este testimonio hace evidente un aspecto clave: el sector transporte, al generar empleo formal, tiene un potencial importante para transformar las lógicas tradicionales de vinculación laboral. Si, además, impulsa políticas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar de las mujeres, puede promover tránsitos efectivos hacia la formalidad y, con ello, contribuir a mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras.

La funcionaria de comunicaciones explicó cómo la estrategia Plan Semilla permitió vincular a mujeres que trabajaban en la informalidad, ofreciendo apoyo económico para la recategorización de licencias y abriendo oportunidades que antes no estaban disponibles. Según indicó, este proceso fue posible gracias al trabajo conjunto entre la Secretaría Distrital de la Mujer, la Secretaría Distrital de Movilidad y organizaciones sociales, demostrando que la coordinación interinstitucional es fundamental para derribar barreras estructurales. Por su parte, la técnica de Control y Gestión de Seguridad Vial resaltó la relevancia profesional de la integración de mujeres en los roles de conducción. Asimismo, compartió un episodio que ejemplifica la cultura de respaldo y apoyo mutuo entre el personal operativo del sistema, en el que una conductora recibió ayuda de un compañero conductor:

“Había una muchacha que, recién iniciaba y se asustó tanto un día, que empezó a llorar y no pudo seguir conduciendo, y los usuarios empezaron: pero ¿qué, qué pasó? ¡No sé qué!. El señor iba en ese momento como usuario. [él] entró a la cabina, le dijo séquese las lágrimas porque se veía en la cámara, entonces sí y el señor le seco las lágrimas, le puso las manitas donde entra el aire para que se le secara el agua. Entonces le puso las manitas en el volante, porque si se veía toda la interacción y cuando ya le hizo así en el hombro [gesto de respaldo], se salió de la cabina y la chica pudo continuar” (Técnica de Control y Gestión de Seguridad Vial, 2025)

Adicionalmente, se resaltó el apoyo entre pares como un factor facilitador del entorno laboral, definido por la entrevistada como “empatía con la mujer”. Esta dinámica de respaldo mutuo se identifica como un componente que favorece la retención y estabilidad del personal en La Rolita, la cual mantiene actualmente una participación femenina del 62% en su planta de conducción.

La estrategia que maneja La Rolita dentro de su proceso de capacitación va más allá del desempeño técnico de la labor de conducción; incluye el fortalecimiento psicológico, que les permite afrontar de mejor manera las diferentes situaciones en la vía. Como parte de esta estrategia, se creó la primera Brigada Emocional, en la que operadores fueron capacitados por una institución de educación superior para brindar apoyo emocional tanto a mujeres como a hombres en momentos de crisis o dificultad.

En materia de seguridad vial, la evidencia estadística nacional sugiere una mayor correlación entre el género femenino y las prácticas de conducción preventiva. Según cifras de la Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV, 2024), en 2022 solo el 9% de las mujeres fallecidas en siniestros viales eran conductoras, lo cual guarda simetría con las percepciones de la técnica entrevistada sobre un “sentido del cuidado” predominante en las mujeres operadoras. Si bien este planteamiento debe abordarse con cautela, dado que puede reforzar estereotipos de género que relacionan el cuidado como un atributo femenino, resulta útil para neutralizar sesgos negativos preexistentes sobre la idoneidad de las mujeres en la conducción.

Al cierre de la entrevista, las tres participantes coincidieron en que la confianza en las capacidades de las mujeres es un elemento central para avanzar. La funcionaria de comunicaciones lo expresó de esta forma:

“(…) cuando la empresa tiene la convicción de que la mujer también puede hacer el ejercicio de la conducción de transportar pasajeros independientemente del tipo de vehículo que esté conduciendo, pues creo que eso genera una visión distinta. Entonces creo que el mayor desafío es tener confianza en las mujeres”. (Funcionaria de Comunicaciones, 2025)

En la misma línea, la técnica de seguridad vial afirmó que “mitigar riesgo no es quitar la oportunidad, mitigar riesgo es enseñar” (Técnica de Control y Gestión de Seguridad Vial, 2025), resaltando la importancia de políticas formativas antes que restrictivas. Estas experiencias, lejos de constituir casos aislados, muestran que la inclusión de mujeres en el sector transporte avanza cuando existen estrategias estructuradas, acompañamiento institucional y esfuerzos explícitos para transformar culturas organizacionales que históricamente han limitado su participación.



5. Recomendaciones para avanzar en la inclusión laboral de las mujeres en los sistemas de transporte público de pasajeros

Este apartado final del documento plantea las principales recomendaciones derivadas del diagnóstico, orientadas a reducir las brechas de género identificadas que contribuya a ampliar la participación de las mujeres en todos los niveles del sector transporte, particularmente en el transporte público de pasajeros de los sistemas cofinanciados por la Nación. Las medidas planteadas abarcan ajustes normativos, estrategias territoriales, articulación educativa, sistemas de seguimiento e incorporación del enfoque de cuidado, como insumos para fortalecer la acción pública en la materia.

Tras evidenciar la brecha de género que limita la participación femenina en el sector transporte, se vuelve indispensable avanzar hacia acciones concretas que permitan ampliar su presencia en todos los niveles de los sistemas de transporte público. En el plano normativo un primer paso consiste en fortalecer el marco regulatorio. Si bien existen disposiciones orientadas a promover la equidad laboral, como la Ley de Cuotas (Ley 581 del 2000), su alcance sigue siendo limitado y no contempla de manera suficiente los cargos de nivel operativo, técnico ni los ámbitos privados, donde la subrepresentación femenina es aún más evidente. Por ello, resulta necesario que los Ministerios de Trabajo, de Transporte y de Igualdad impulsen regulaciones que garanticen oportunidades laborales efectivas y equitativas. Estas medidas deben incorporar un enfoque de equidad y no discriminación, promoviendo la corresponsabilidad en las labores de cuidado entre hombres y mujeres. La implementación de licencias parentales ampliadas y compartidas constituye un mecanismo regulatorio que facilita esta equidad, asegurando que las responsabilidades domésticas no limiten la inserción y permanencia laboral femenina.

En el ámbito territorial, las alcaldías y secretarías de tránsito o movilidad pueden desempeñar un papel decisivo al desarrollar estrategias de formación, acompañamiento y generación de incentivos que permitan atraer a más mujeres a los cargos de nivel operativo. Dado que varias respuestas del sondeo evidenciaron que, para muchas mujeres, las vacantes no resultan atractivas debido a la falta de experiencia previa en el sector. En este sentido, iniciativas como el Plan Semilla ofrecen un modelo replicable, al combinar apoyo económico para la recategorización de licencias, espacios de formación técnica y acompañamiento durante el proceso de vinculación.

También es fundamental articular estos esfuerzos con el sistema educativo, desde la educación media hasta la educación superior, con el propósito de incentivar a las mujeres a formarse en carreras técnicas y profesionales relacionadas con el sector transporte.

Adicionalmente, avanzar en la formulación de indicadores por parte de los entes gestores y las empresas operadoras facilitaría el seguimiento de la participación de las mujeres en distintos niveles del sistema, así como la identificación de brechas emergentes. Este monitoreo también debería incluir su experiencia como usuarias, lo que permitiría una comprensión más integral de su relación con los sistemas de transporte.

Otro aspecto clave es incorporar el enfoque de cuidado dentro de la planificación laboral. Las medidas de flexibilidad en turnos y horarios no solo promueven la permanencia de mujeres con responsabilidades familiares, sino que impactan en la calidad de vida de todo el personal que ejerce labores de cuidado. Este tipo de estrategias contribuye de manera concreta a disminuir las barreras de acceso y permanencia en un sector con alta demanda operativa.

El déficit estructural de personal de conducción necesario para asegurar el inicio y continuidad de operación constituye un desafío crítico para diversos sistemas del país. Esta coyuntura representa una oportunidad para incentivar la vinculación de mujeres en roles operativos, permitiendo no solo mitigar la escasez de capital humano, sino fortalecer simultáneamente los estándares de calidad y seguridad en la prestación del servicio. Para fortalecer la participación femenina en niveles estratégicos, es necesario que los entes gestores y las empresas operadoras adopten medidas orientadas a sostener e incrementar su presencia en cargos de asesoramiento. Garantizar esto contribuirá a la sostenibilidad de los avances en equidad y asegurará que las decisiones del sector contemplen diversas perspectivas.

Finalmente, el cierre de brechas de género no puede depender únicamente del sector público o de las empresas; requiere también un compromiso activo de la sociedad civil. Transformar imaginarios y superar estereotipos es una tarea colectiva que beneficia no solo a las mujeres, sino también a los hombres que comparten responsabilidades de cuidado. Desde Planeación Nacional se contempla la importancia de incluir en el próximo Plan Nacional de Desarrollo medidas que promuevan una mayor participación de mujeres en distintas categorías laborales del sector transporte. Tal como lo señala el World Economic Forum (2025), “las economías que históricamente han invertido en el desarrollo completo de su capital humano (tanto mujeres como hombres), tienden a ser más sostenibles y prósperas”. Esta afirmación reafirma la necesidad de avanzar hacia políticas que garanticen igualdad de acceso, formación y oportunidades laborales en un sector que, por su impacto, puede convertirse en un motor de equidad social.

BIBLIOGRAFÍA

ANSV. (12 de diciembre de 2024).

Siniestralidad Vial de Mujeres en Colombia, un análisis con enfoque de género. Obtenido de https://www.ansv.gov.co/sites/default/files/2025-02/SINIESTRALIDAD%20VIAL%20EN%20MUJERES_ENFOQUE%20DE%20GENERO_0_0.pdf

Banco Mundial. (2025).

“Addressing Barriers to Women’s Participation in Transport: Global, ECA, and MENA Perspectives. Obtenido de <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099010925132542721/pdf/P506086-86091978-a3ad-4c47-9bd9-942a8efc6448.pdf>

Centro Iberoamericano de Desarrollo Estratégico Urbano (CIDEU). (2025).

El derecho al cuidado en la planificación estratégica urbana ¿cómo abordarlo? Orientaciones prácticas para gobiernos locales. Obtenido de Barcelona, España: https://lac.un-women.org/sites/default/files/2025-07/cideu-guia-de-cuidados-en-la-planificacion-estrategica-urbana_es.pdf

CEPAL. (2019).

Políticas de movilidad y consideraciones de género en América Latina. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/45670ca3-9bfa-48d6-b3e0-eb7ffda908/content>

CEPAL. (31 de diciembre de 2024).

Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2024: desafíos de la protección social no contributiva para avanzar hacia el desarrollo social inclusivo. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/80858-panorama-social-america-latina-caribe-2024-desafios-la-proteccion-social>

CEPAL/OIT. (junio de 2023).

Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Hacia la creación de mejor empleo en la pospandemia. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/80b8ed48-ce7f-4b38-a54a-21aba58a55b2/content>

DANE. (2018).

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - ¿Cuántos somos? Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018/cuantos-somos>

DANE. (Diciembre de 2025).

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Mercado laboral. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/pres-GEIH-dic2025.pdf>

De la Torre Ríos, G. & Delgado Miranda, J. (2023).

Female labor inclusion in public transportation. Case study: The mujeres conductoras program in Jalisco, Mexico. Transformative Urban Mobility Initiative (TUMI). Obtenido de <https://transformative-mobility.org/multimedia/inclusion-laboral-femenina-en-el-transporte-publico-estudio-de-caso-del-programa-mujeresconductoras-en-jalisco-mexico>

Departamento Nacional de Planeación. (2025).

Encuesta Nacional Logística 2024. Obtenido de <https://onl.dnp.gov.co/oliold/ENL/ENL%202024%20-%20Informe.pdf>

Departamento Nacional de Planeación. (s.f.).

Inclusión laboral de las mujeres en los sistemas de transporte público. Obtenido de Observatorio de Logística e Infraestructura de Colombia: <https://onl.dnp.gov.co/olic/main.aspx>

División de Género y Diversidad. (noviembre de 2013).

Guía para la Integración de la Perspectiva de Género en los Sistemas de Transporte Urbano que optimizan la movilidad. Washington D.C: BID.

Economic Commission for Latin America and the Caribbean. (2022).

Social Panorama of Latin America and the Caribbean 2022: Transforming education as a basis for sustainable development (LC/PUB.2022/15-P). United Nations. Obtenido de <https://www.cepal.org/en/publications/48519-social-panorama-latin-america-and-caribbean-2022-transforming-education-basis>

Funcionaria de Comunicaciones. (22 de agosto de 2025).

Entrevista semiestructurada.

Gonzalez, J. Paredes, A. (12 de junio de 2022).

Las tres pobrezas afectan más a los hogares con jefatura femenina. Obtenido de Razón pública: <https://razonpublica.com/las-tres-pobrezas-afectan-mas-los-hogares-jefatura-femenina/>

OIT. (2018).

Care work and care jobs for the future of decent work. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_633135.pdf

OIT. (2018).

La brecha de género en el empleo: ¿Qué frena el avance de la mujer? Obtenido de <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=e7eb284bcb5f1d116f9d996bcf5832b66e9c964efe-7b8c31b35c6b74f0715204JmltdHM9MTc3MTQ1OTlwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=2359896d-95a5-665b-36f3-9e6e940a67ac&psq=La+brecha+de+g%c3%a9nero+en+el+empleo%3a+%c2%bfQu%c3%a9+frena+el+avance+>

OIT. (2023).

Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2022. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40oro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf

OIT. (29 de octubre de 2024).

La Economía del Cuidado: Un Pilar para el Trabajo Decente y la Justicia Social. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/article/la-economia-del-cuidado-un-pilar-para-el-trabajo-decente-y-la-justicia-social#:~:text=El%20enfoque%20de%20la%20OIT,decente%20vayan%20de%20la%20mano>

ONU Mujeres. (18 de septiembre de 2025).

Everything you need to know about pushing for pay equity. Obtenido de <https://www.unwomen.org/en/articles/explainer/everything-you-need-to-know-about-pushing-for-pay-equity>

ONU Mujeres, DANE. (mayo de 2020).

Cuidado no remunerado en Colombia: Brechas de género. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-estadistico-ONU-cuidado-noremunerado-mujeres-DANE-mayo-2020.pdf>

ONU Mujeres, DANE. (s.f.).

Tiempo de cuidados: las cifras de la desigualdad. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/tiempo-de-cuidados-cifras-desigualdad-informe.pdf>

Operadora de flota eléctrica. (22 de agosto de 2025).

Entrevista semiestructurada.

Personería de Bogotá. (2022).

Falta de conductores, demoras en frecuencia de buses y colados; males que afectan el Sistema Integrado de Transporte. Obtenido de <https://www.personeriabogota.gov.co/sala-de-prensa/notas-de-prensa/item/1070-falta-de-conductores-demoras-en-frecuen>

[cia-de-buses-y-colados-males-que-afectan-el-sistema-integrado-de-transporte-personeria-de-bogota](#)

Piaget, F., & Guo, Y. (junio de 2025).

Progress despite uncertainty: Key findings from the Global Gender Gap Report 2025. World Economic Forum. Obtenido de <https://www.weforum.org/stories/2025/06/global-gender-gap-report-2025-key-findings>

Plataforma Urbana y de Ciudades. (2022).

Para la transversalización del enfoque de género en programas y proyectos. Obtenido de <https://plataformaurbana.cepal.org/sites/default/files/2022-06/R2-1%20SP%20DAG%20Gu%C3%ADa%20Esc%C3%A1ner%20de%20Transversalizaci%C3%B3n%20del%20Enfoque%20de%20G%C3%A9nero%20en%20Programas%20y%20Proyectos%20VF.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (noviembre de 2023).

Guía para la transversalización de la Perspectiva de Género en Programas y Proyectos de Cooperación Internacional. Obtenido de https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/231101_guia.pdf

S. Gontero y E. Vezza. (2023).

“Participación laboral de las mujeres en América Latina: contribución al crecimiento económico y factores determinantes”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/88), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/67986-participacion-laboral-mujeres-america-latina-contribucion-al-crecimiento>

Subsecretaría de Transportes. (2022).

Reporte estadístico respecto de mujeres y hombres en las labores de conducción en el sistema de transporte público mayor regional en áreas reguladas con perímetros de exclusión [Presentación]. Gobierno de Chile.

Técnica de Control y Gestión de Seguridad Vial. (22 de agosto de 2025).

Entrevista semiestructurada.



Departamento Nacional de Planeación

