



Transporte



AERONÁUTICA CIVIL[®]
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Equidad de Género en la Aeronáutica Civil: Diagnóstico y Perspectivas para un Sector Inclusivo

Betty Barrios Salcedo

**Dirección de Investigación, Innovación y
Gestión del Conocimiento**

11 de marzo 2025





Agenda

1. Contextualización.
2. Panorama Equidad de Género en la Aeronáutica Civil.
3. Resultados de la investigación.
4. Panorama Equidad de Género en el sector.
5. Conclusiones



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Diagnóstico sobre el Estado Actual de Equidad de Género en la Aeronáutica Civil de Colombia 2023-2024

Colaboración con
Boyacá Turismo Desarrollo
Boyacá para todos



Equipo de Proyecto:

Investigadora Principal: Betty Barrios Salcedo.

Coinvestigadoras: Angélica María Palacios Martínez / Angela María Álzate Manjarres.

Objetivo General:

Realizar un diagnóstico del estado actual de la **equidad de género** al interior de la Aeronáutica Civil de Colombia, con el fin de **generar estrategias** que permitan el cumplimiento de la normatividad vigente a nivel nacional e internacional.



Metodología

Etapa I

- Selección de Población y muestra de estudio.
- Análisis Documental.
- Diseño de Instrumentos y Recolección de datos.

Etapa II

Trabajo de Campo.

- Encuesta → 59 Preguntas
- Entrevista. → 16 Preguntas
- Grupos Focales. → 15 Preguntas

Etapa III

Análisis de Información.

Etapa IV

Documentación de Resultados.





AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL



CONTEXTUALIZACIÓN



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL



Boyacá | Turismo | Desarrollo | Boyacá



OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE

“Lograr la igualdad entre los géneros y
empoderar a todas las mujeres y las niñas”

ONU

PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO OACI



ICAO Training Supports Gender Equality



Contexto Normativo Nacional

**Constitución Política
de 1991**

Ley 823 de 2003

Ley 1257 de 2008

**Decreto 1930 de
2013**

Decreto 762 de 2018

Ley 2337 de 2023



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Contexto Nacional - Aerocivil

Boycá | Turismo | Desarrollo | Boyacá
por parte de



PND 2022 - 2026

2. Seguridad humana y justicia social

ACCESO A TIERRAS PARA
LAS MUJERES

EMPLEABILIDAD DE
MUJERES

VIDA LIBRE DE
VIOLENCIAS

PAZ Y PARTICIPACIÓN

DERECHOS SEXUALES Y
REPRODUCTIVOS

TRANSFORMACIÓN
CULTURAL



PEA 2030

**Obj 8. Desarrollo del Talento
Humano en el Sector**

*Disponer de un **sistema de gestión del Talento Humano** que permita responder a la transformación de la economía productiva del Sector Aeronáutico en términos de un talento humano suficiente y adecuado.*



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PANORAMA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA AERONÁUTICA CIVIL



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

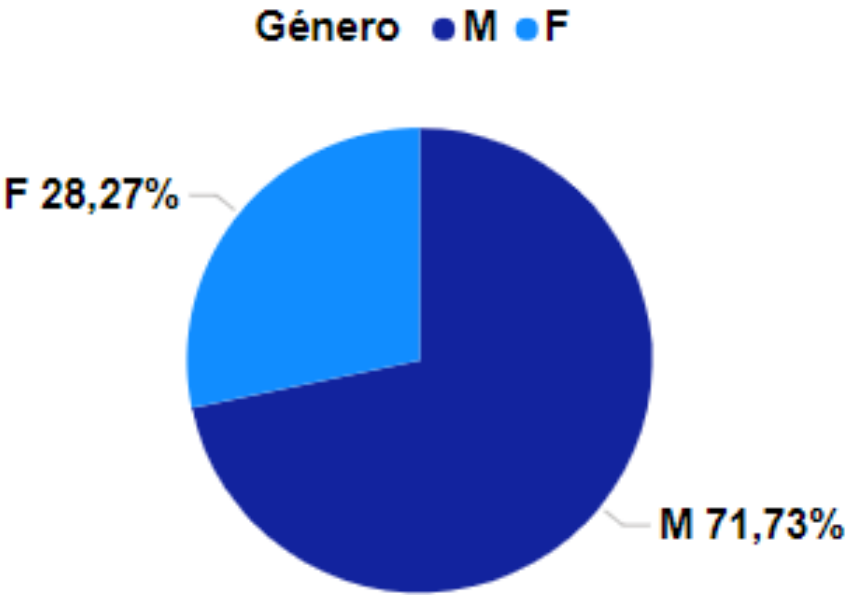
Población

2964

Personal Planta

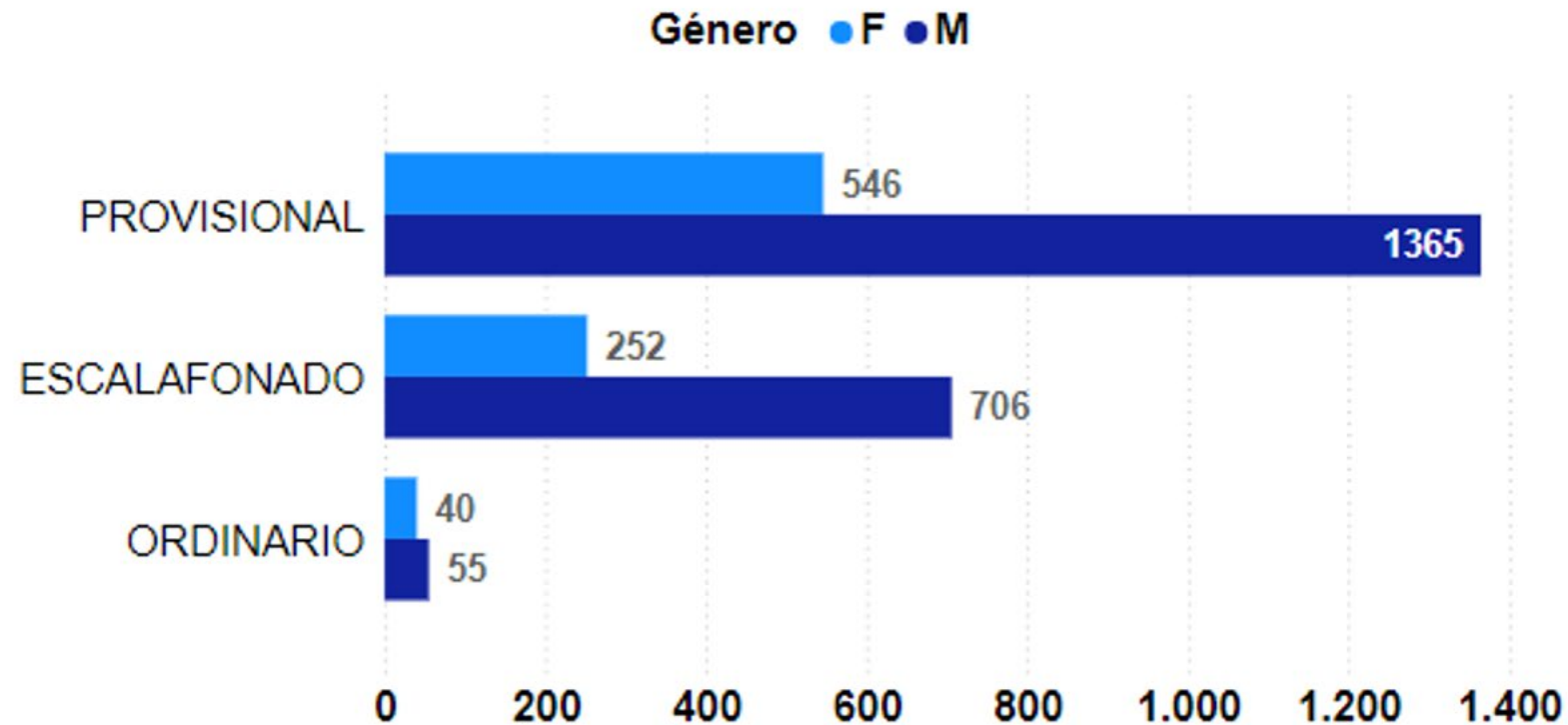
Distribución por Género

Masculino	2126
Femenino	838





Distribución por tipo de nombramiento





Distribución por dependencias

Nombre Nivel 2	F	M
▲ Direccion General	40,74%	59,26%
Direccion Tecnica de Investigacion de Accidentes	20,00%	80,00%
Oficina Asesora de Comunicaciones y Relacionamiento Institucional	62,50%	37,50%
Oficina Asesora de Planeacion	75,00%	25,00%
Oficina Asesora Juridica	56,52%	43,48%
Oficina de Analitica	50,00%	50,00%
Oficina de Control Disciplinario Interno	54,55%	45,45%
Oficina de Control Interno	61,54%	38,46%
Oficina de Gestion de Proyectos	42,86%	57,14%
Secretaria Centro de Estudios Aeronauticos CEA	66,67%	33,33%
Secretaria de Autoridad Aeronautica	34,87%	65,13%
Secretaria de Servicios A LA Navegacion Aerea	35,77%	64,23%
Secretaria de Servicios Aeroportuarios	45,21%	54,79%
Secretaria de Tecnologias de la Informacion TI	26,09%	73,91%
Secretaria General	58,29%	41,71%
Subdireccion General	21,64%	78,36%
Total	28,27%	71,73%



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

RESULTADOS ENCUESTAS



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

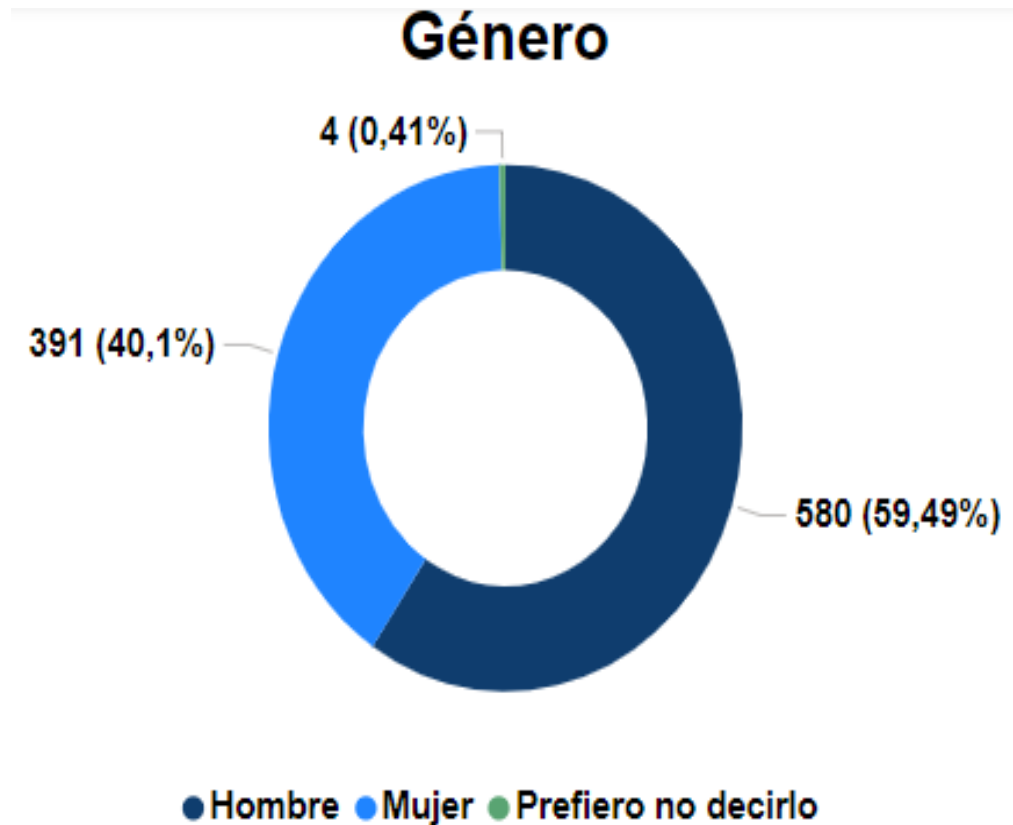


Boyacá | Turismo | Desarrollo | Boyacá

Primer Instrumento: Encuesta

975

Servidores Públicos



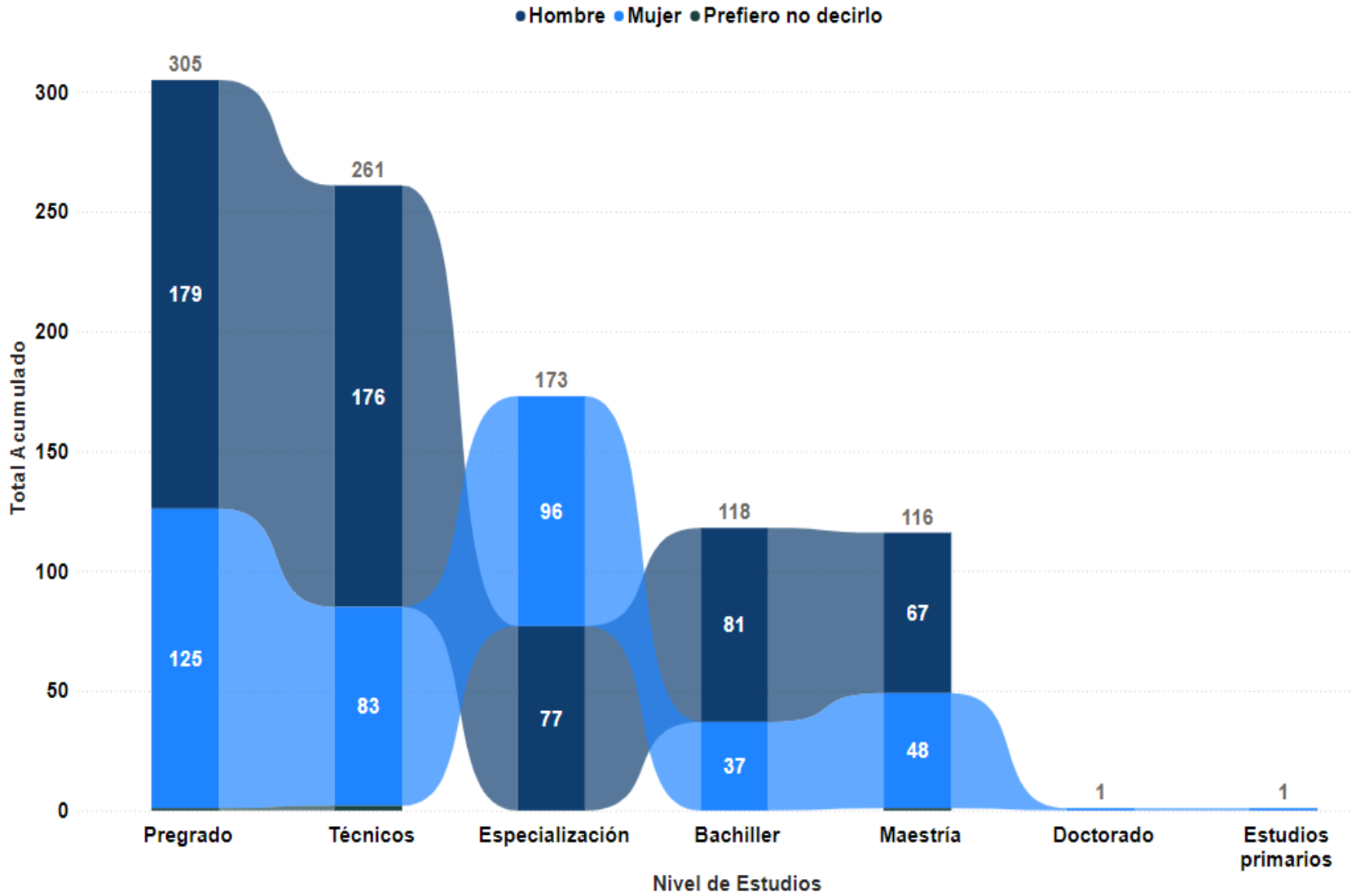


AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL



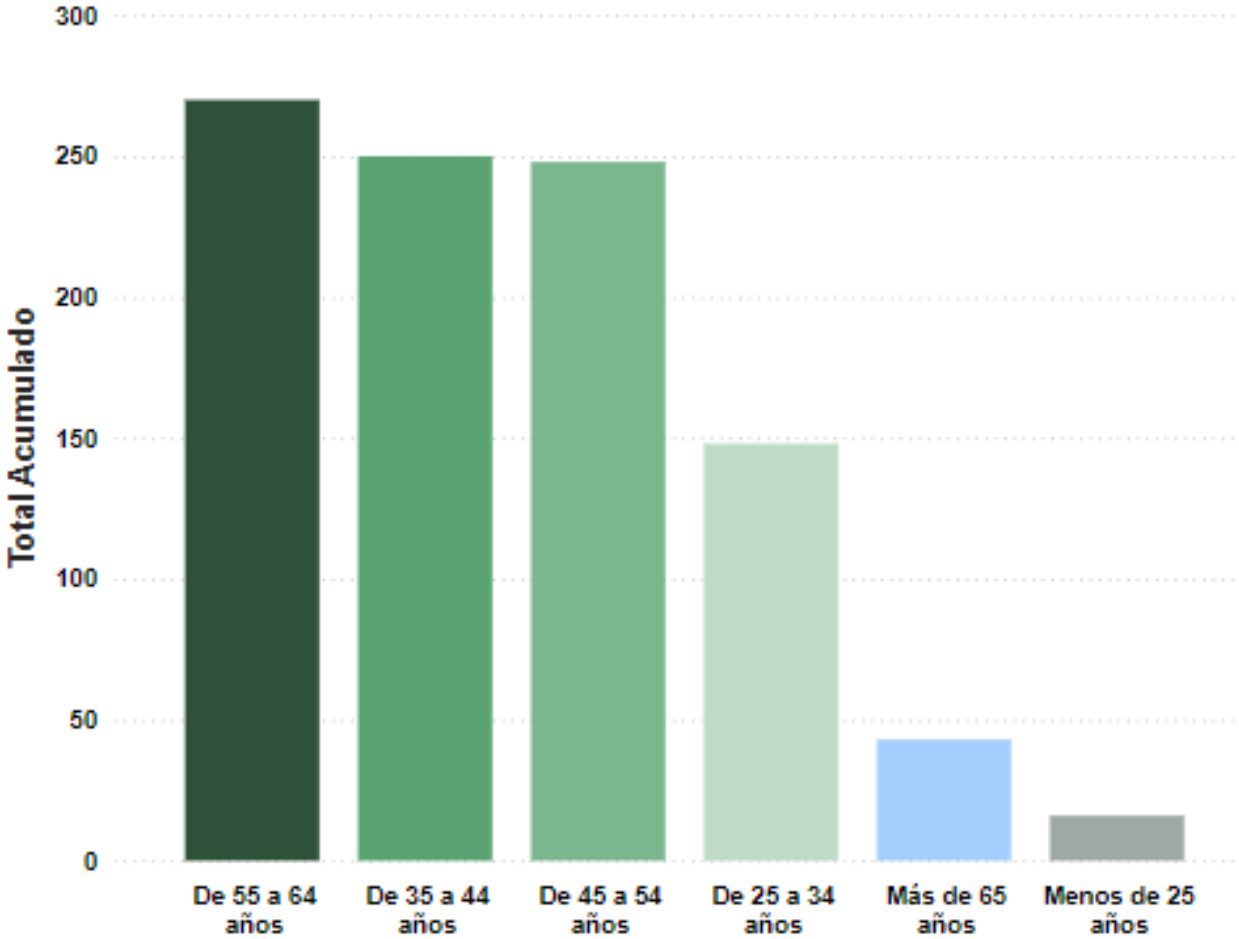
Centro de Estudios Aeronáuticos
Institución Universitaria

Distribución por Nivel de Estudios





Distribución por Edad





AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

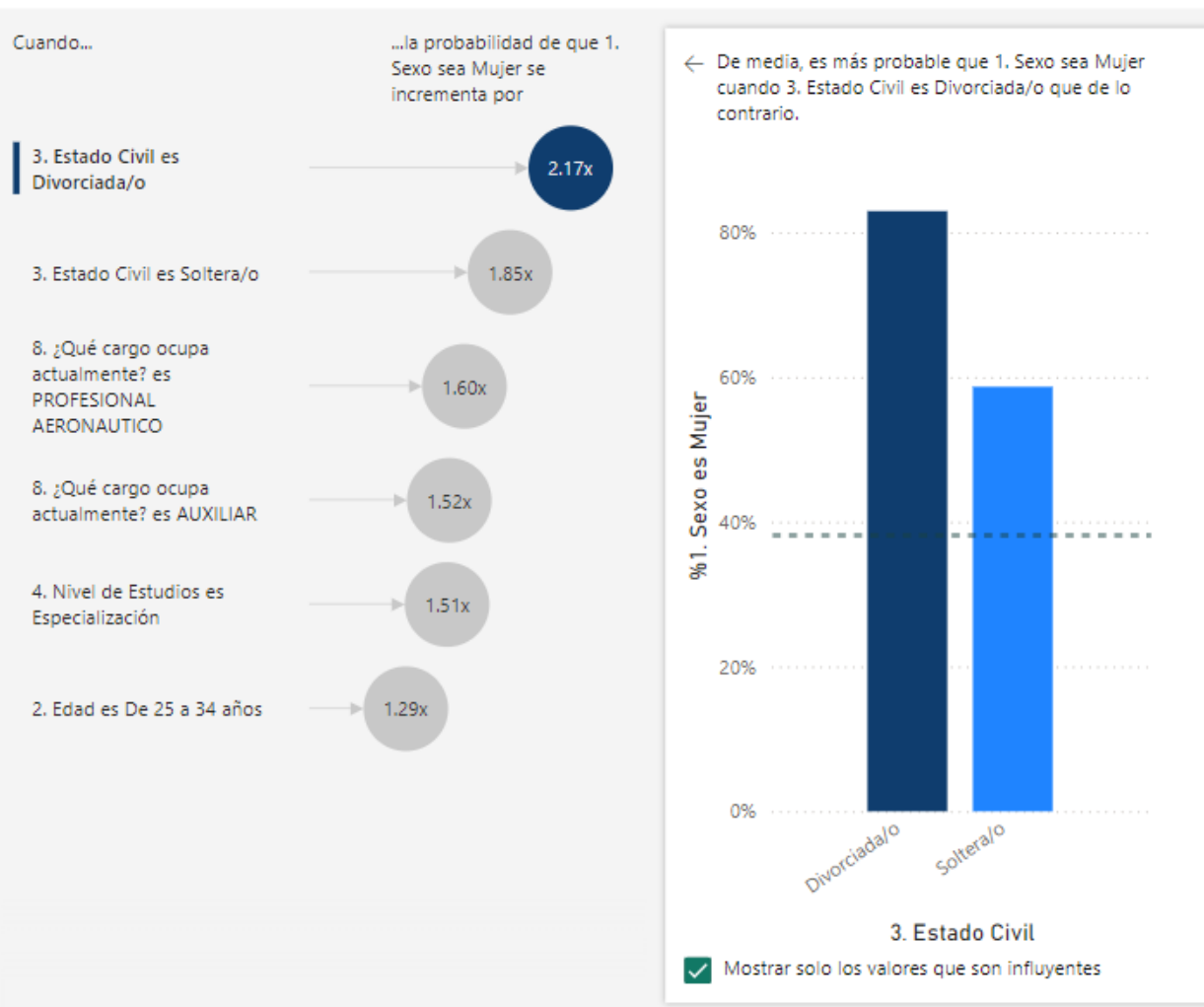
Coeficiente de Correlación

Observación en Boyacá | Turismo | Desarrollo | Boyacá
El paraíso de los sentidos

AERONÁUTICA CIVIL
CEA
Centro de Estudios Aeronáuticos
Institución Universitaria

Elementos influyentes clave Segmentos principales

Qué influye en 1. Sexo para ser Mujer ?





AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Coeficiente de Correlación

Elementos influyentes clave Segmentos principales



Qué influye en 1. Sexo para ser ?

Cuando...

...la probabilidad de que 1. Sexo sea Hombre se incrementa por

8. ¿Qué cargo ocupa actualmente? es BOMBERO AERONAUTICO

1.62x

3. Estado Civil es Casada/o

1.43x

2. Edad es Más de 65 años

1.35x

8. ¿Qué cargo ocupa actualmente? es INSPECTOR DE SEGURIDAD

1.33x

3. Estado Civil es Unido/a

1.31x

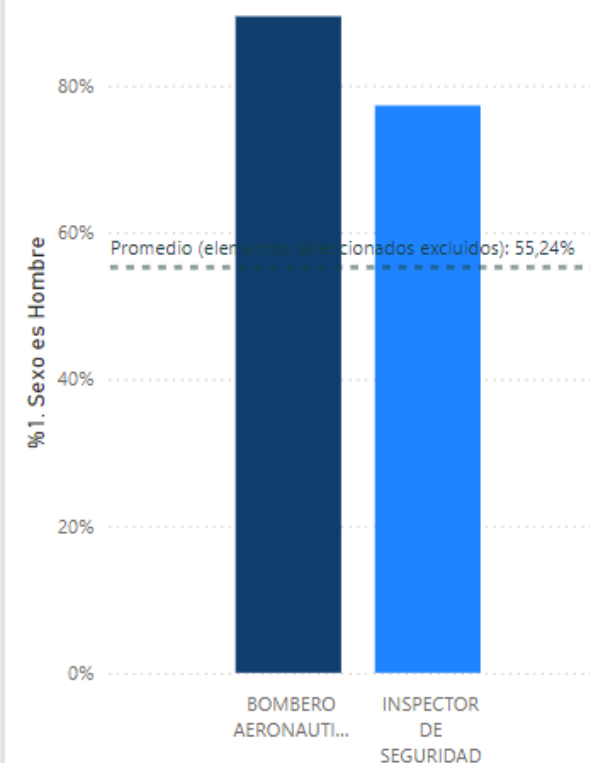
4. Nivel de Estudios es Técnicos

1.19x

4. Nivel de Estudios es Bachiller

1.18x

← De media, es más probable que 1. Sexo sea Hombre cuando 8. ¿Qué cargo ocupa actualmente? es BOMBERO AERONAUTICO que de lo contrario.



8. ¿Qué cargo ocupa actualmente?

☒ Mostrar solo los valores que son influyentes



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL



Gobernación de
Boyacá

Turismo

Desarrollo

Boyacá
por el aire

AEROERMO
por el aire

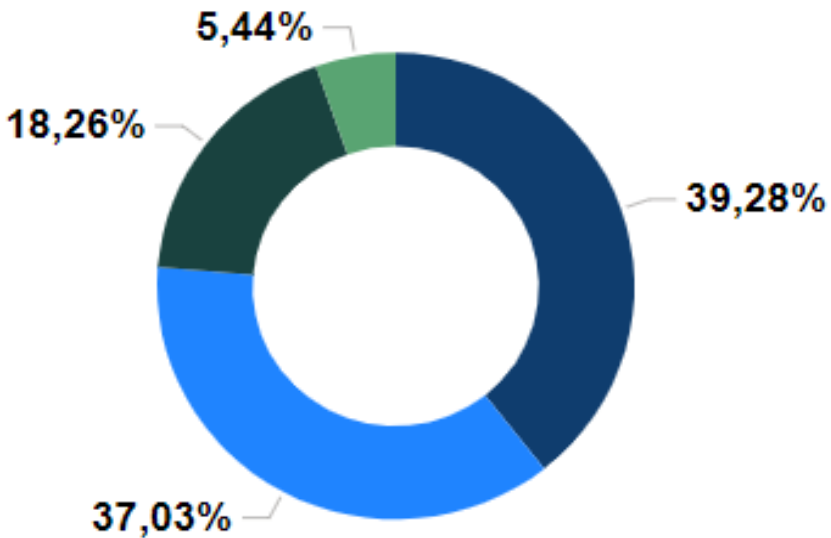


Centro de Estudios Aeronáuticos
Institución Universitaria

Perspectivas de Equidad de Género

Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres

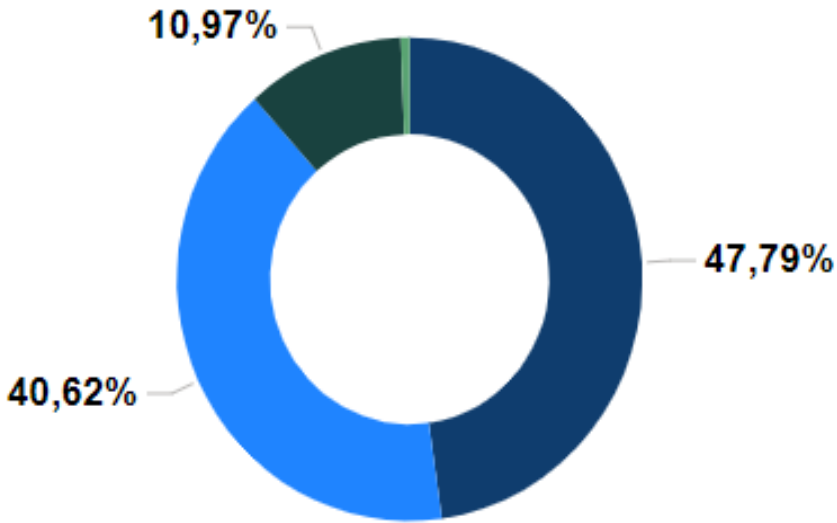
● Siempre ● Frecuentemente ● Rara vez ● Nunca



¿La Aerocivil practica y promueve la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres?

Trato con Respeto

● Nunca ● Rara vez ● Frecuentemente ● Siempre

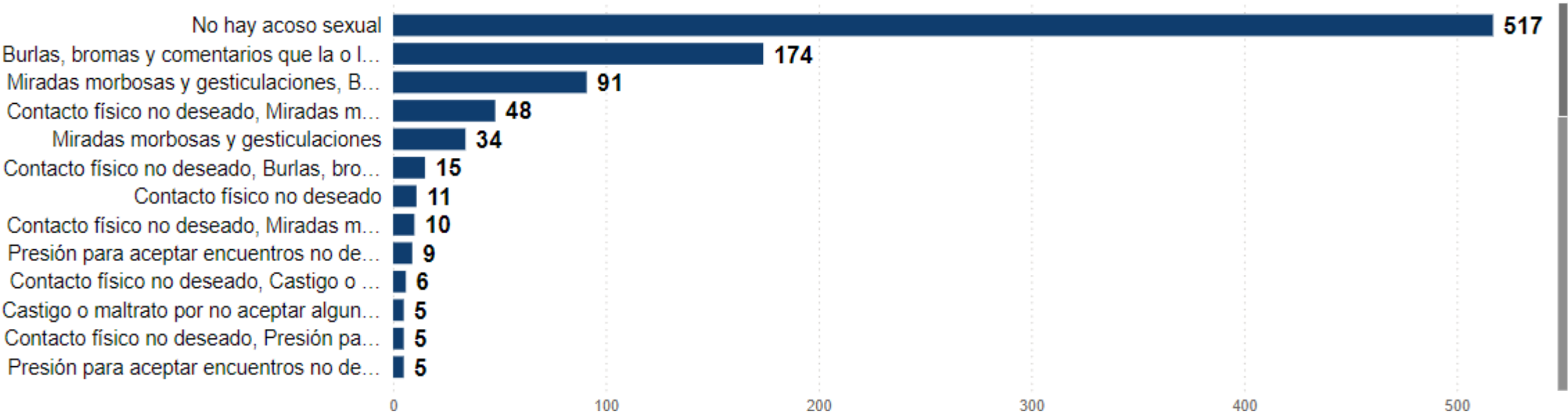


¿En la entidad se falta al respeto a las mujeres?



Perspectivas de Equidad de Género

Situaciones de Acoso



Situaciones de acoso percibidas en el ambiente laboral.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL



RESULTADOS RELEVANTES ENTREVISTAS



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Muestra Entrevistas

ENTREVISTAS	PLANEADO
Directivos Nivel Central	34
Directores Regionales	6
Aeropuertos	28
Personal Mayor Antigüedad	6
TOTAL	74

Distribución por Género

Masculino	64%
Femenino	36%

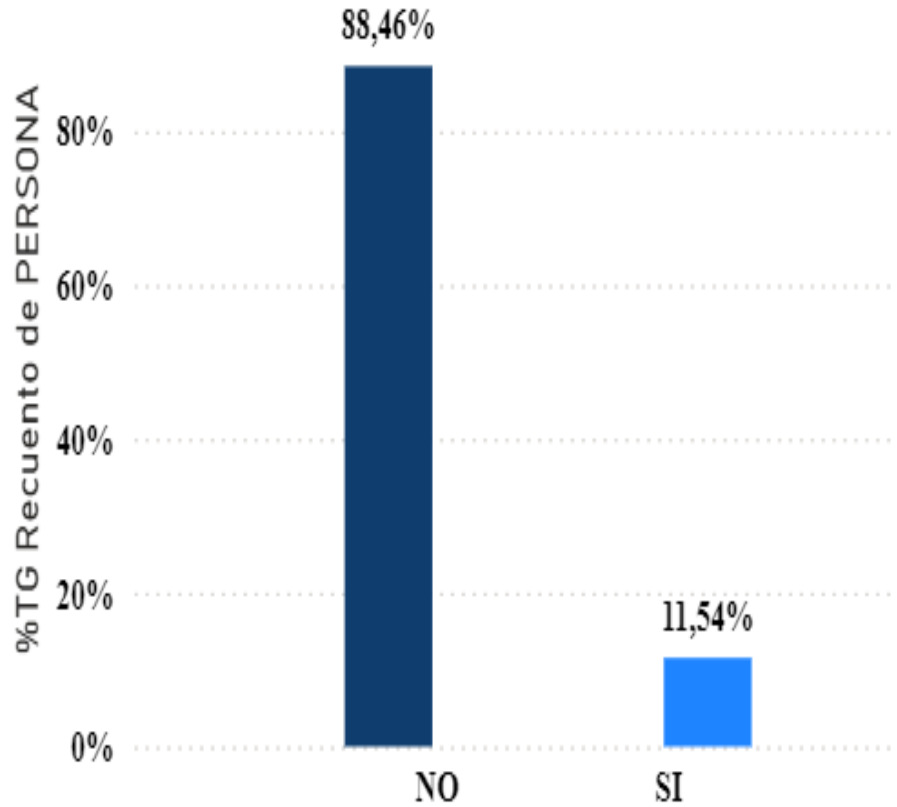


Microsoft Teams

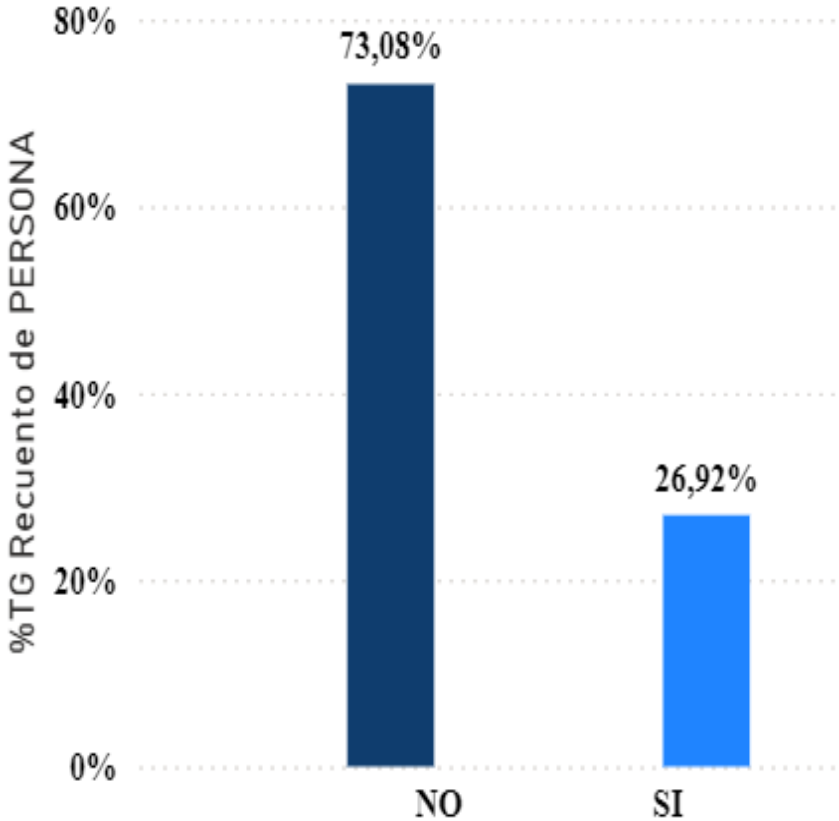


AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Resultados Entrevistas



Respuesta de Directivos ante la pregunta sobre si es diferente el trato que dan a hombres y mujeres.

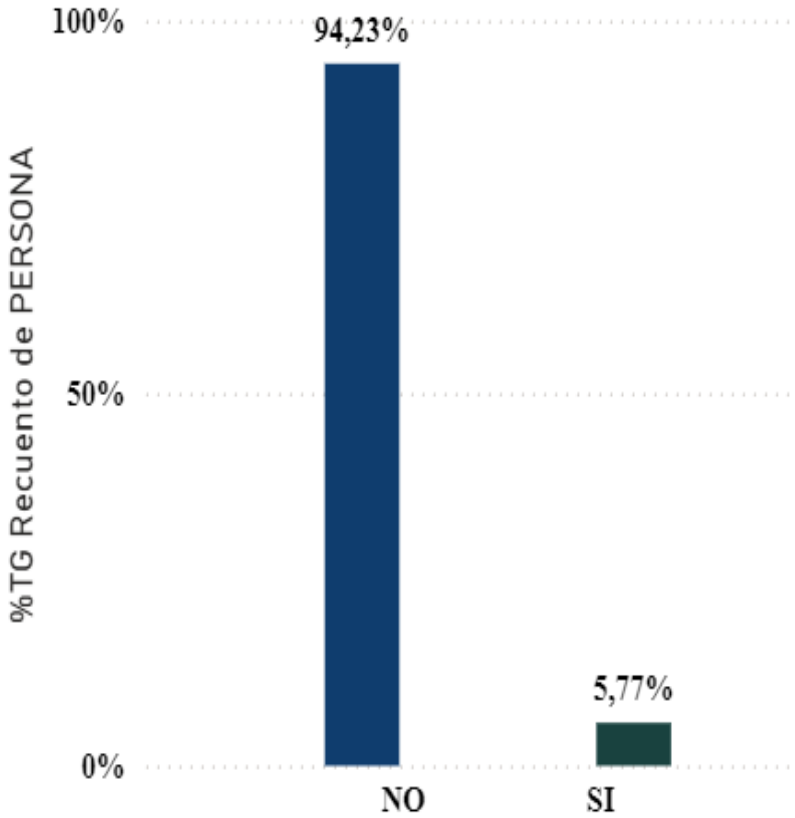


Respuesta a pregunta sobre el comportamiento de la mujer cuando ejerce el poder.

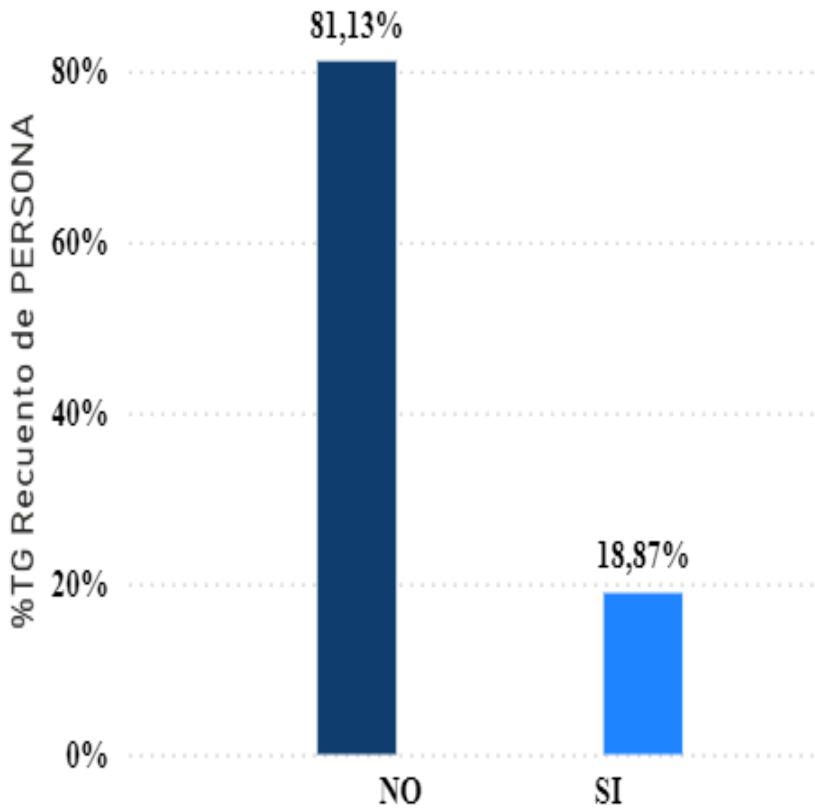


AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Resultados Entrevistas



Respuesta a pregunta sobre si se ha sentido alguna vez discriminado.

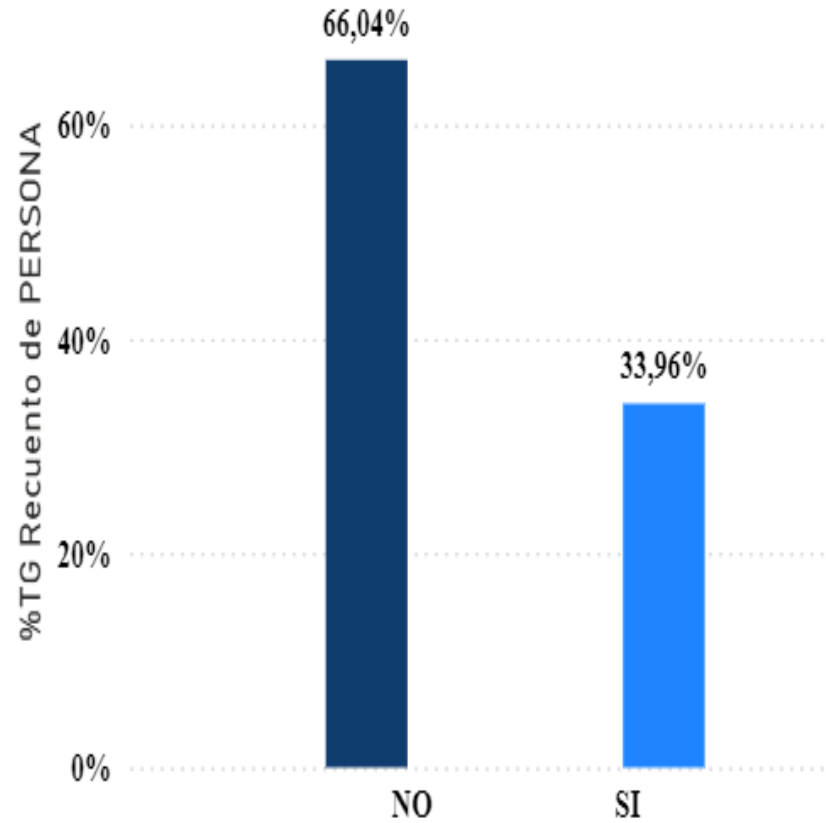


Respuesta ante la pregunta sobre la percepción de discriminación en el entorno inmediato.

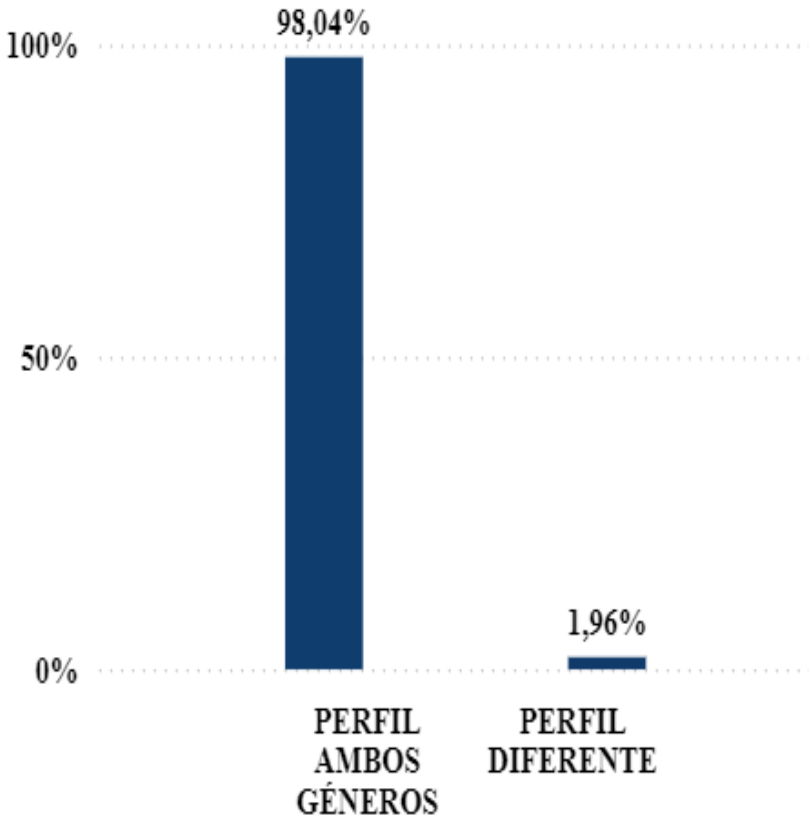


AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Resultados Entrevistas



Respuesta a la pregunta sobre la percepción de si los hombres y mujeres tiene talentos diferentes.

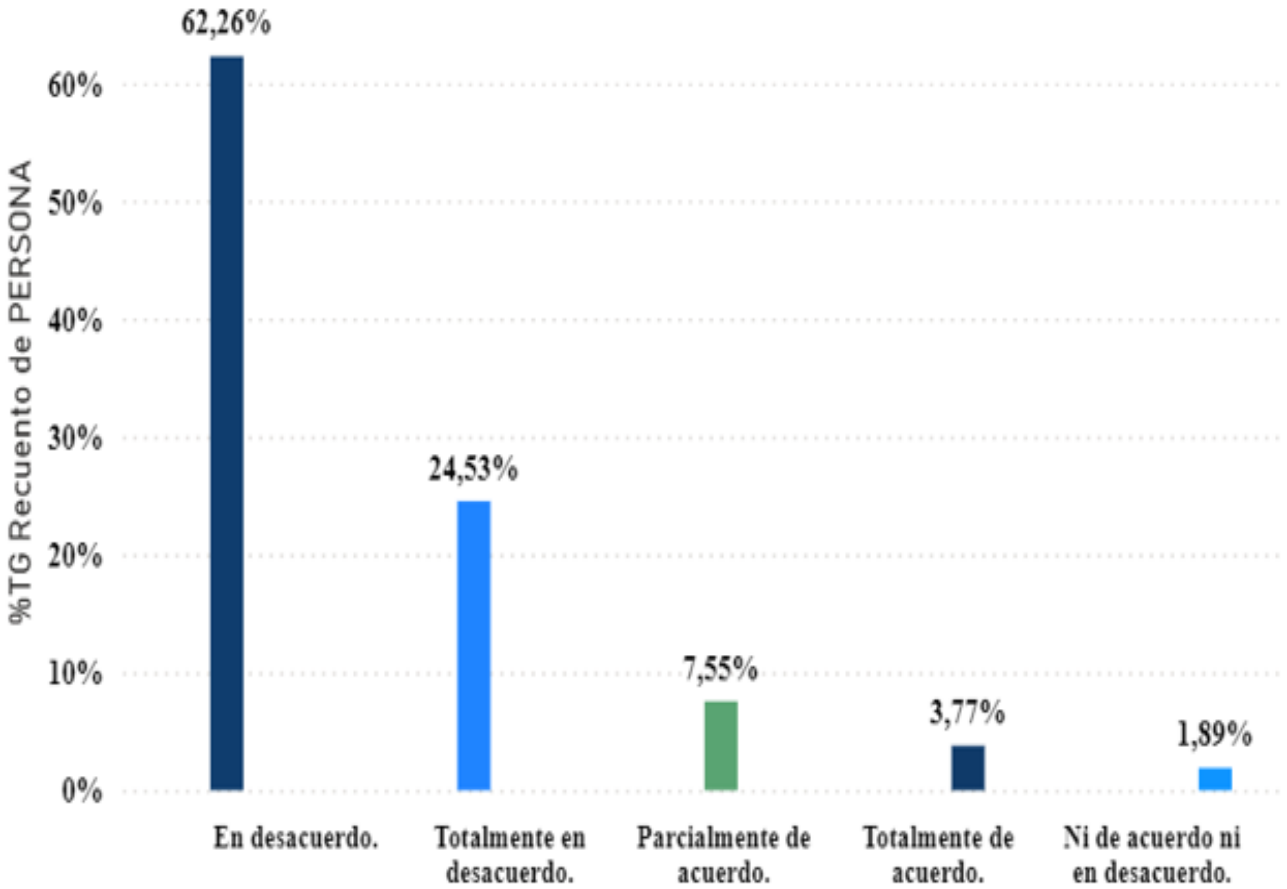


Respuesta al perfil que se requiere para el funcionario de la Aeronáutica Civil.



Resultados Entrevistas

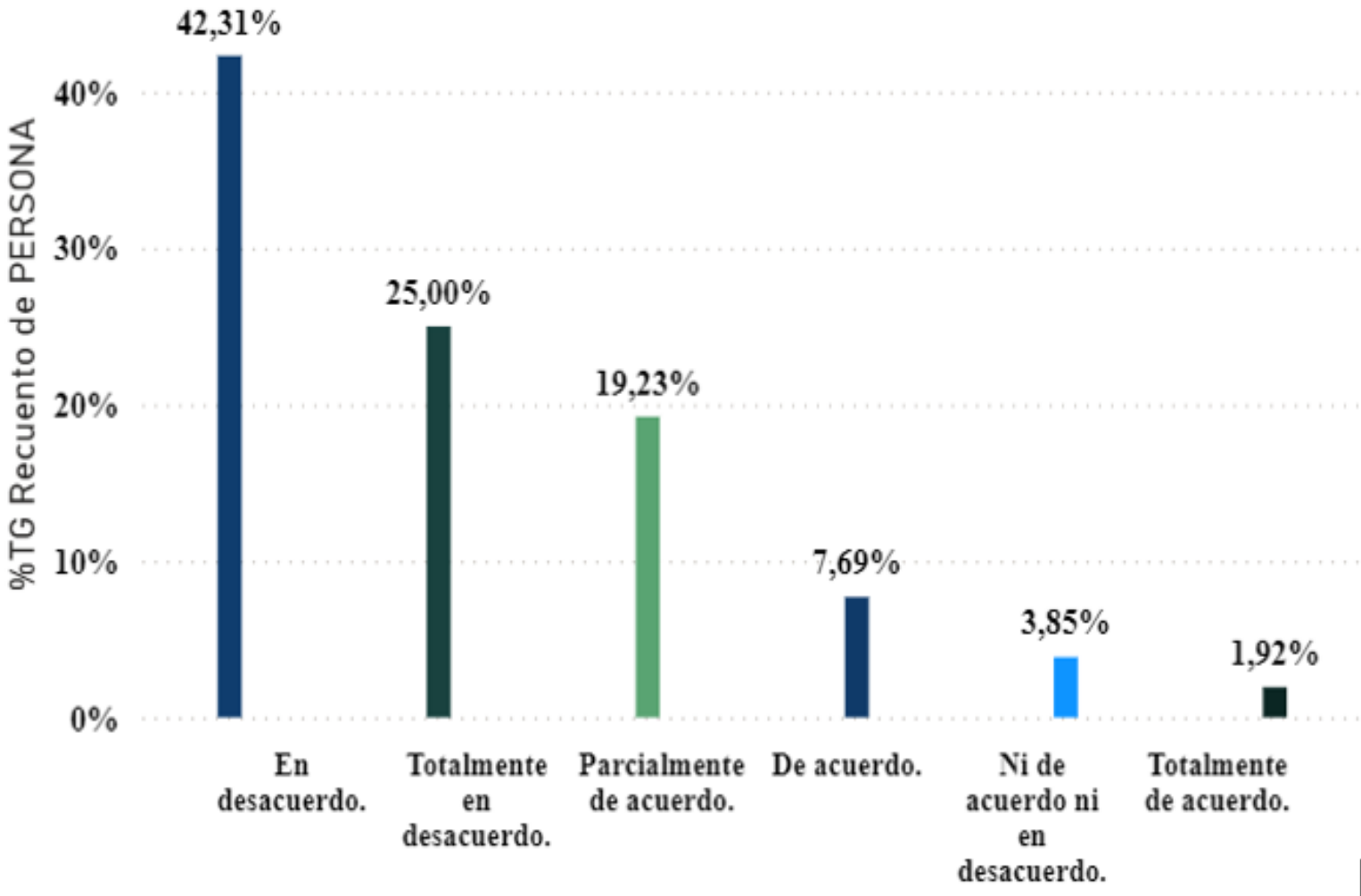
P13. Las mujeres en la UAEAC tienen que demostrar más que los hombres para obtener lo mismo.





Resultados Entrevistas

P14. Los hombres perciben como una amenaza el acceso de las mujeres a puestos de altos de poder.

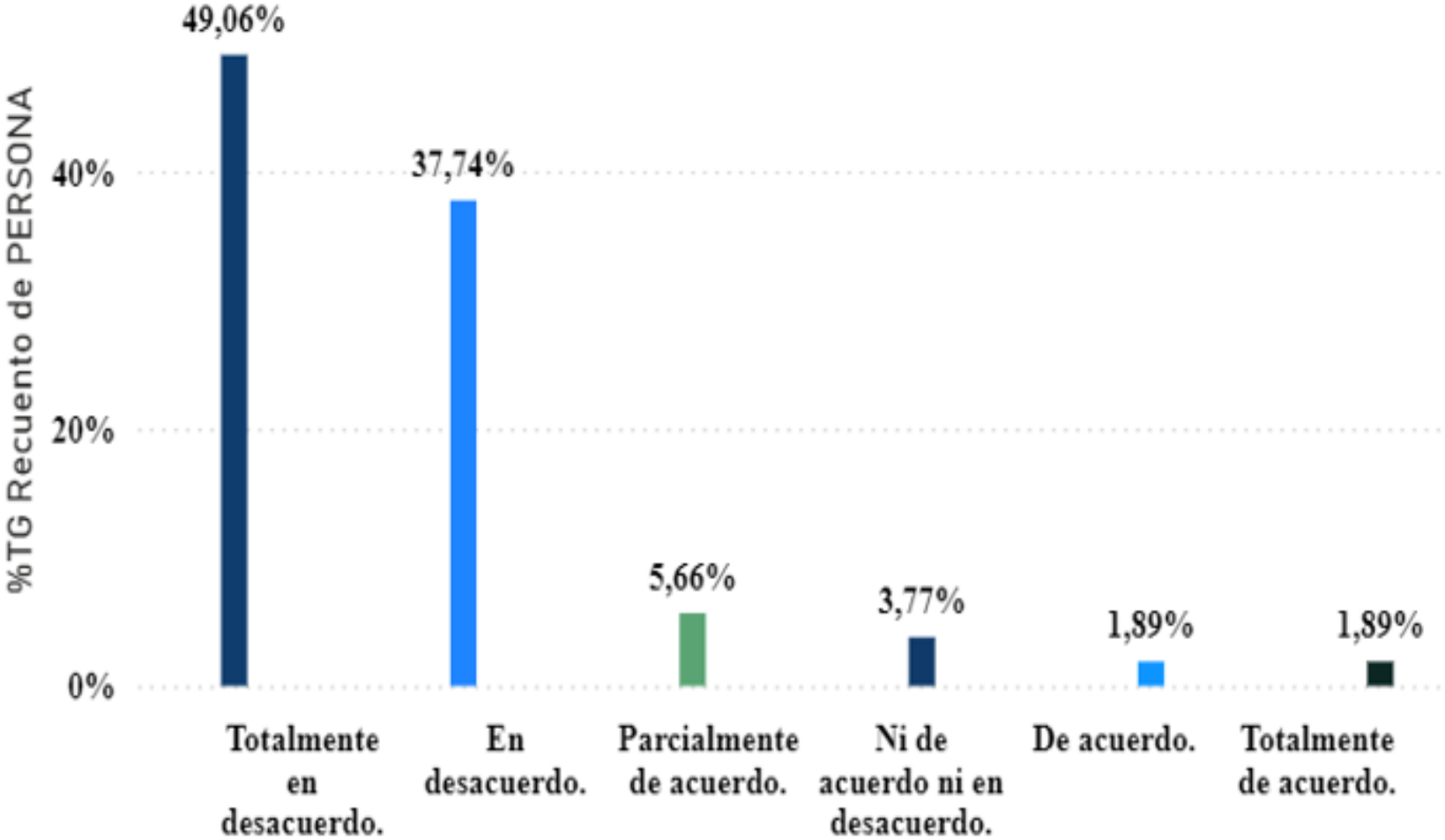




AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Resultados Entrevistas

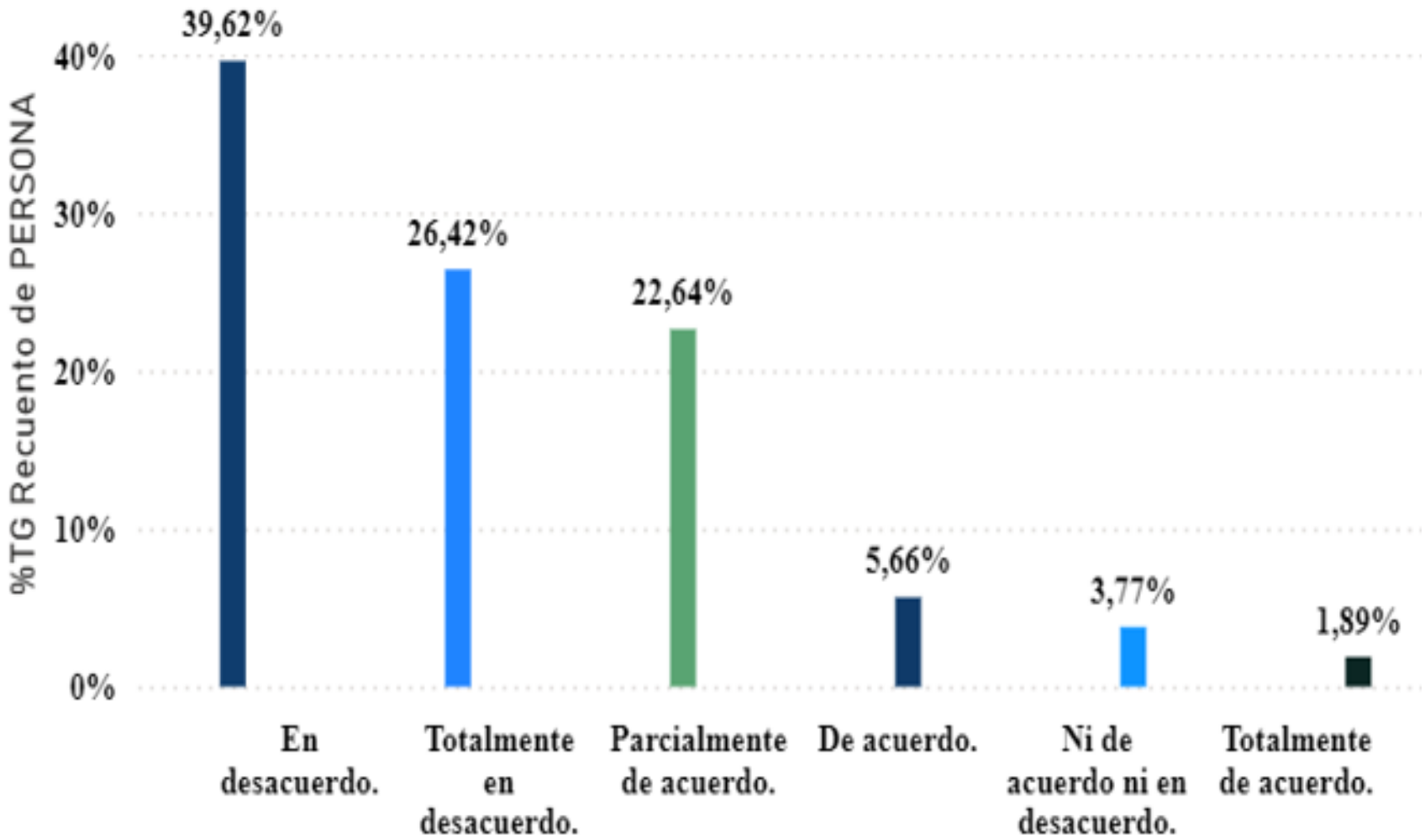
P15. Los hombres mandan mejor, porque están más acostumbrados al poder.





Resultados Entrevistas

P16. Las mujeres mandan mejor, porque son más profesionales y organizadas.





AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

RESULTADOS GRUPOS FOCALES



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL



Cooperación con
Boyacá | Turismo | Desarrollo | Boyacá
por el aire



Resultados grupos focales

5 GRUPOS



El **98% de los participantes** tiene una percepción de discriminación en la entidad, principalmente hacia los contratistas.

En el 100% de los grupos se identificó que los casos de estudio presentados para análisis, no eran ficticios **sino reales**, pues los habían vivido en persona o escuchado antes por experiencias de terceros.

Se percibe que **la relación de trabajo entre compañeros es cordial y armoniosa**, sin distinguir alguna diferencia por razones del género.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL



Cooperación con
Boyacá | Turismo | Desarrollo | Boyacá
por el aire

AEROERMO
por el aire



Centro de Estudios Aeronáuticos
Institución Universitaria

Resultados grupos focales



En la relación con los jefes, opinaron que **sí existen diferencias en el trato cuando el rol es ejercido por una mujer o un hombre**, particularmente con la mujer consideran que aunque son más organizadas, pueden en algún momento generar mayores conflictos frente a alguna situación, especialmente entre mujeres.



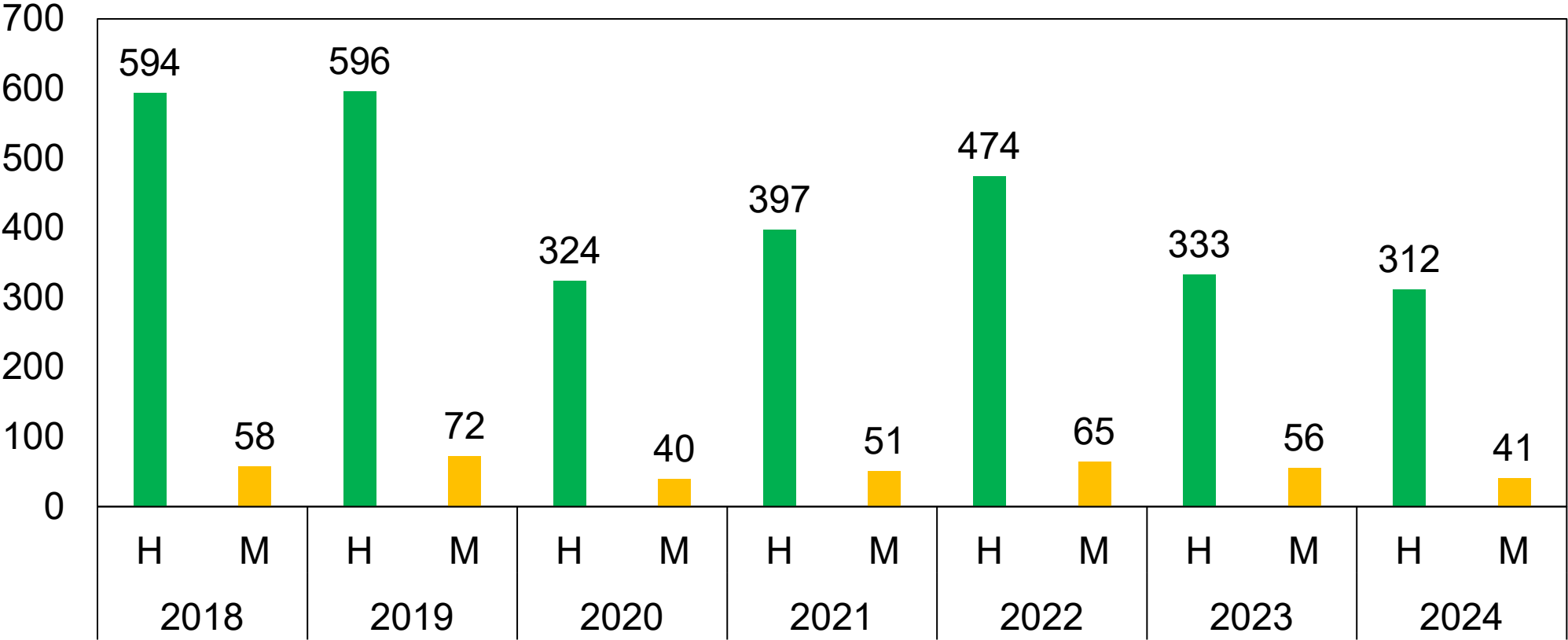
AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PANORAMA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR



Panorama de la Equidad de Género en el Sector

PILOTO COMERCIAL DE AVIÓN

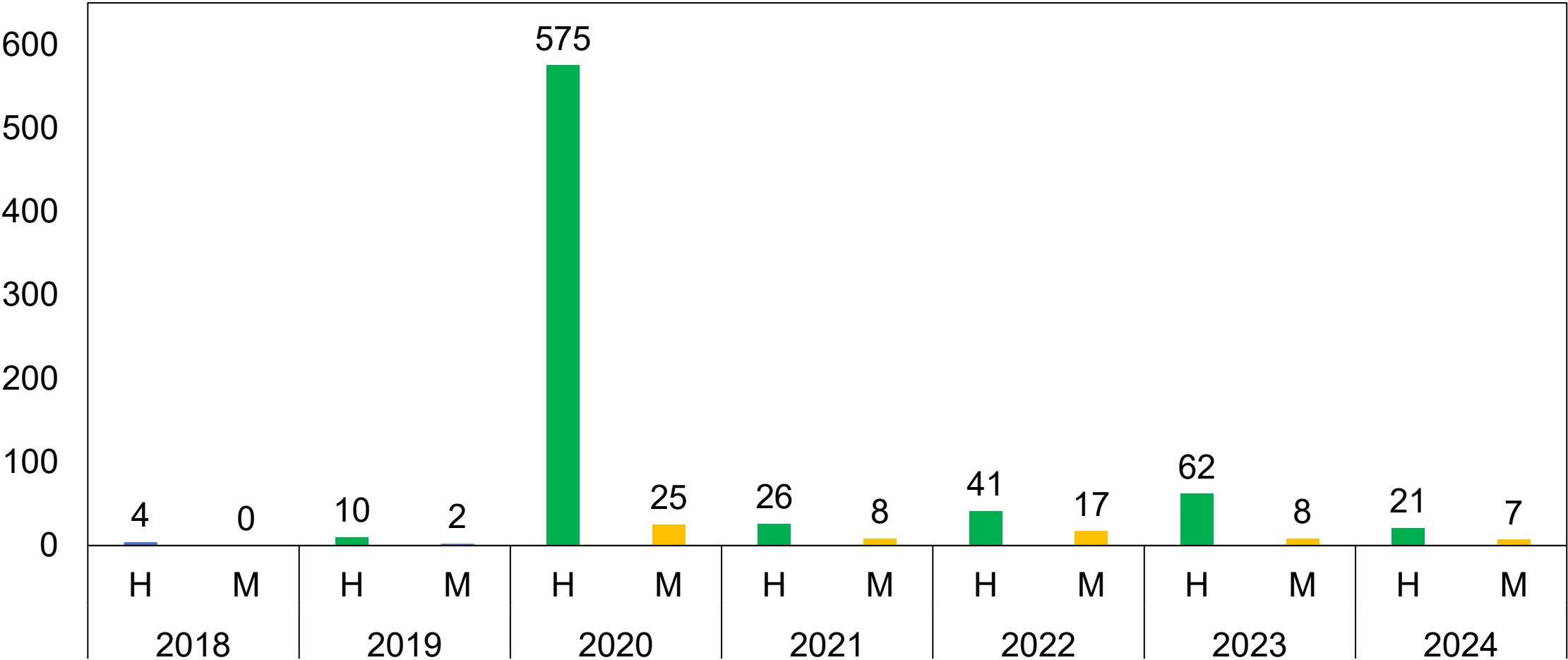




AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Panorama de la Equidad de Género en el Sector

BOMBERO AERONÁUTICO





AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL



Boyacá

Turismo

Desarrollo

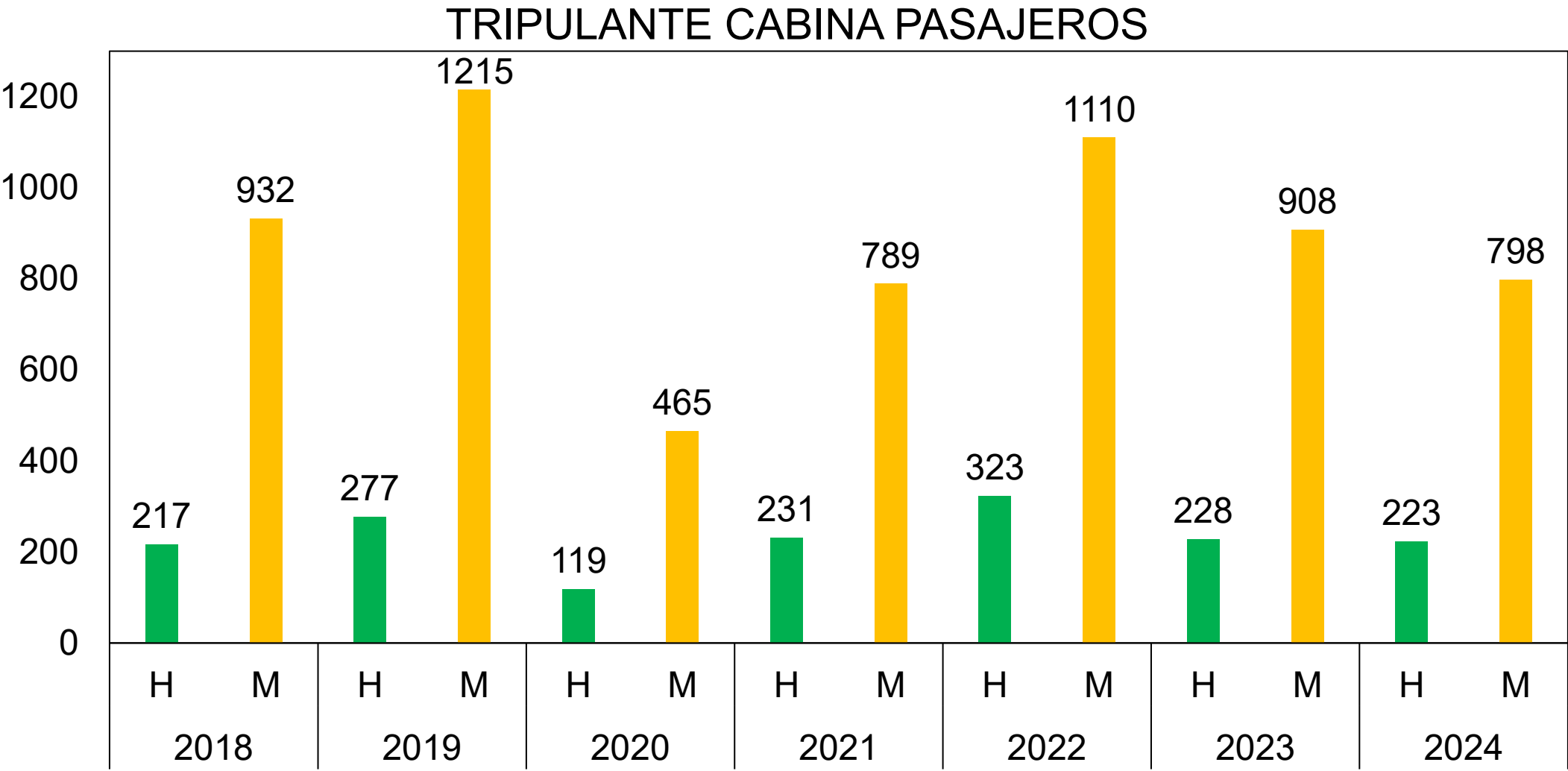
Boyacá

AEROFERMO



Centro de Estudios Aeronáuticos
Institución Universitaria

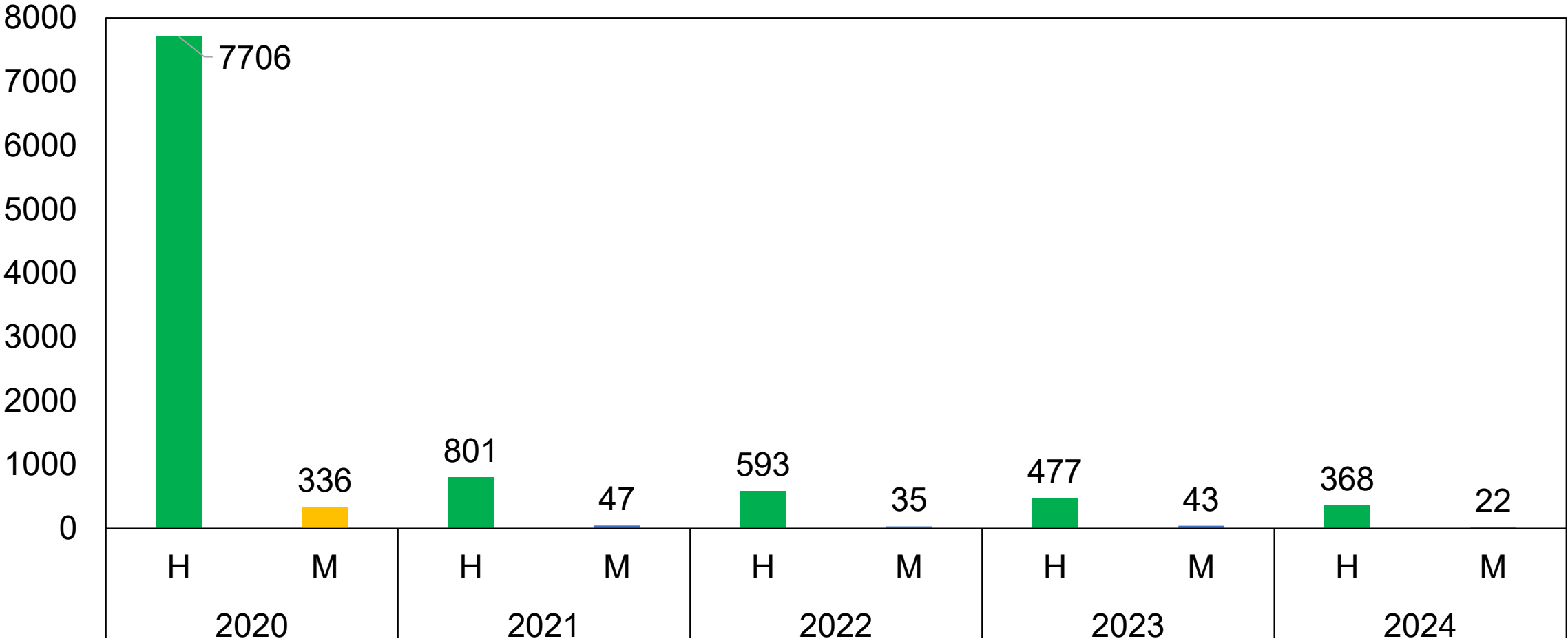
Panorama de la Equidad de Género en el Sector





Panorama de la Equidad de Género en el Sector

TÉCNICO MANTENIMIENTO AERONAVES

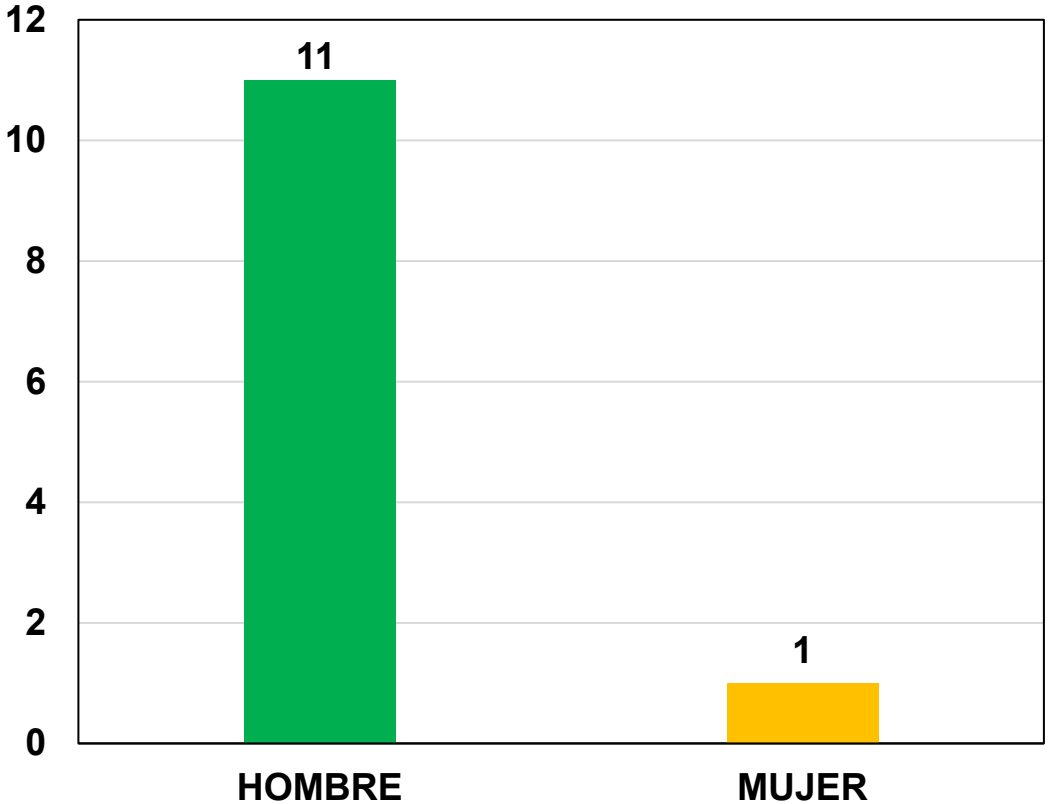




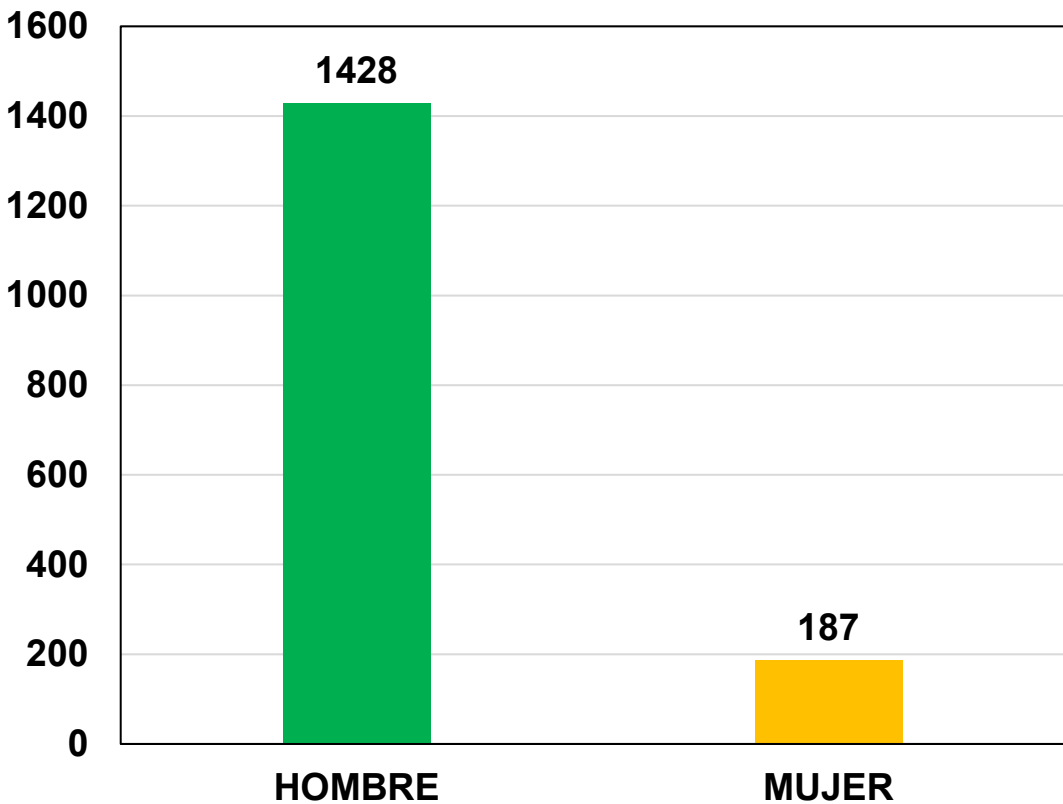
AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Panorama de la Equidad de Género en el Sector

LICENCIAS UAS-2023



LICENCIAS UAS-2024





AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL



Cooperación con
Boyacá

Turismo

Desarrollo

Boyacá
por el aire

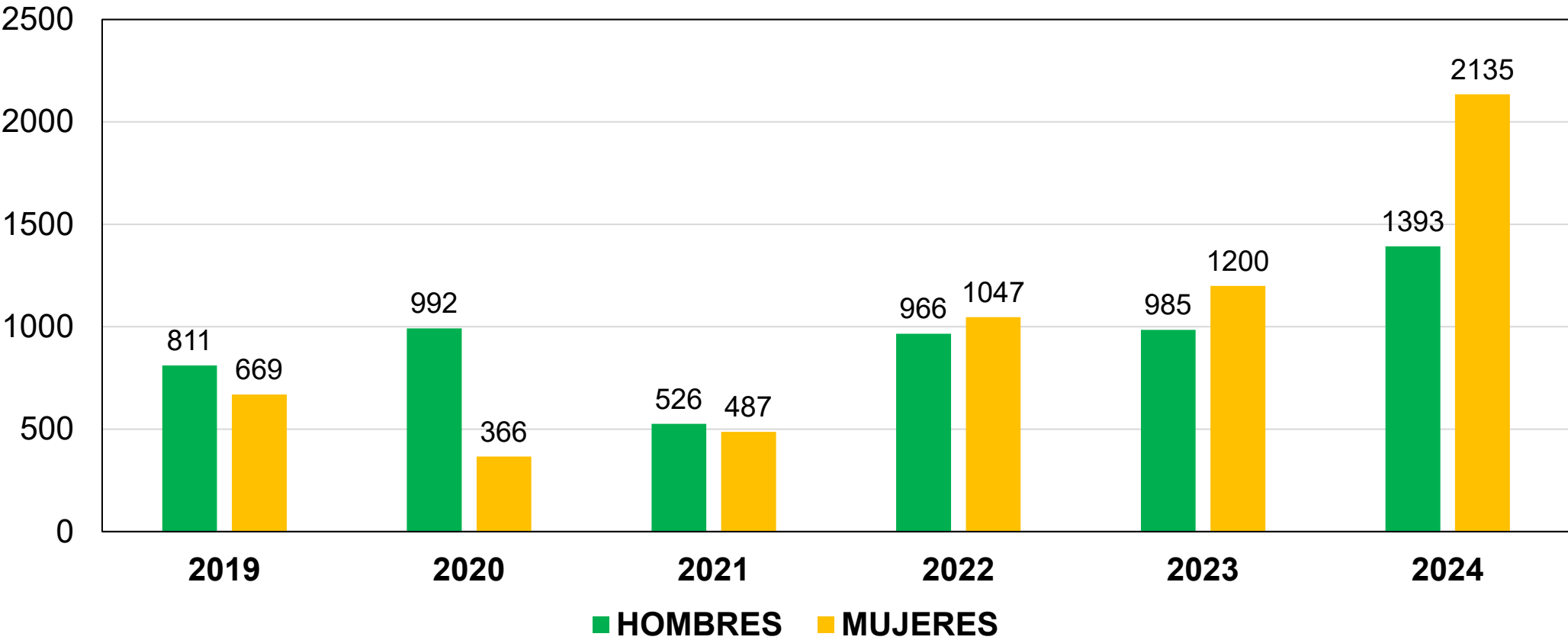
AEROERMO
por el aire



Centro de Estudios Aeronáuticos
Institución Universitaria

Panorama de la Equidad de Género en el Sector

Personal AVSEC con Certificación





AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Conclusiones y Recomendaciones

1. Aunque el ambiente laboral en general es valorado positivamente, se identifican diferencias en las dinámicas de trabajo según el género. Las mujeres son percibidas como más detallistas, pero enfrentan desafíos en términos de competitividad y tensiones laborales, mientras que los hombres son considerados más relajados, aunque menos organizados. Estas dinámicas subrayan la necesidad de promover un ambiente basado en la colaboración y el respeto mutuo.



Conclusiones y Recomendaciones

2. Existen diferencias percibidas en el liderazgo según el género, relacionadas con la gestión de emociones y el trato hacia los subalternos. A pesar de los avances en igualdad de oportunidades de ascenso, se perciben la existencia de barreras en los altos cargos técnicos y de liderazgo para las mujeres, lo que evidencia la necesidad de fomentar prácticas de liderazgo inclusivas y garantizar el cumplimiento de normativas como la Ley de Cuotas (Ley 581 del 2000).



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Conclusiones y Recomendaciones

3. Las políticas y programas de bienestar laboral, aunque valorados, no son completamente efectivos para todos los empleados debido a su limitada disponibilidad y flexibilidad. Mejorar estos programas, especialmente en aspectos como salud ocupacional y apoyo psicológico, es fundamental para facilitar un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral de los empleados.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Conclusiones y Recomendaciones

4. La discriminación hacia el personal contratista y otros grupos, como personas de raza negra y con discapacidades, destaca como un problema importante. Las limitaciones en el acceso a beneficios y el incumplimiento de cuotas reglamentarias subrayan la necesidad de fortalecer políticas inclusivas y de igualdad dentro de la Entidad.



Conclusiones y Recomendaciones

5. Los desafíos relacionados con el respeto, el trato equitativo y la resolución de conflictos resaltan la importancia de seguir consolidando una cultura organizacional que promueva valores como la empatía, la igualdad y el respeto. Esto incluye el establecimiento de espacios diferenciados, políticas claras de resolución de conflictos y un liderazgo comprometido con la mejora continua del ambiente laboral para todas las personas vinculadas a la entidad.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Conclusiones y Recomendaciones

6. A través del CEA diseñar e implementar la cátedra de género tanto para estudiantes del nivel de Educación Superior como para los programas de educación continuada y en general de conocimiento de todos los funcionarios y contratistas, como una herramienta para fortalecer la apropiación del conocimiento de la equidad de género en la Entidad.



Conclusiones y Recomendaciones

7. Adoptar y adaptar los referentes nacionales, internacionales y sectoriales en el tema de equidad de género a la política de la Entidad para consolidar un marco normativo integral y contextualizado que responda a la mejora continua del clima laboral y a un entorno laboral inclusivo y colaborativo en la Aeronáutica Civil de Colombia.



Conclusiones y Recomendaciones

8. Durante en análisis fue posible identificar que los funcionarios tienen la percepción de la existencia de discriminación hacia el personal contrato por prestación de servicio especialmente en el tema de las rutas, bienestar, salud en el trabajo, capacitación, entre otros. Para esto, se recomienda dar continuidad a las campañas institucionales orientadas a fortalecer el respeto, el buen trato y la salvaguarda de los derechos de todas las personas al interior de la Entidad.