



OFICINA ASESORA DE
PLANEACIÓN

DIAGNÓSTICO DE
CAPACIDADES EN MATERIA
DE EQUIDAD DE GÉNERO
2022

TABLA DE CONTENIDO

DEFINICIONES.....	2
1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES	4
3. METODOLOGÍA Y PROCESO DEL DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES.....	4
4. PRESENTACIÓN DE CONCLUSIONES RELATIVAS A CADA SECCIÓN.....	6
Sección 1: Información general.....	6
Sección 2: Educación y experiencias previas en capacitación para la igualdad de género; el objetivo de esta sección es compilar información sobre los antecedentes académicos y experiencias previas en capacitación para la igualdad de género.....	9
Sección 3: Conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres; El objetivo de esta sección es evaluar el nivel de conocimiento en igualdad de género y como incluirlo en actividades operacionales.....	14
Sección 4: Comentarios y/o sugerencias	20
5. PRESENTACIÓN DE CONCLUSIONES.....	21
6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE DESARROLLO DE LA CAPACIDAD EN CUESTIONES DE GÉNERO.....	21
7. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO.....	22

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Planta de personal - Empleos por nivel jerárquico: Planta de personal - Empleos por nivel jerárquico	6
Tabla 2 Influencia de los asuntos de género en su trabajo.....	10
Tabla 3 Relevancia del tema de género en las funciones de la ST	11
Tabla 4 Relevancia del tema de género en su dependencia.....	12
Tabla 5 Familiarización con convenciones internacionales en temas de género	12
Tabla 6 Diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres	13

LISTADO DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Empleos provistos por sexo.....	7
Ilustración 2 respuestas por denominación del empleo.....	8

Ilustración 3 Respuestas por sexo	8
Ilustración 4 Escolaridad y sexo	9
Ilustración 5 Entrenamiento básico u orientación en género.....	10
Ilustración 6 Relevancia del tema de género en las funciones de la ST.....	11
Ilustración 7 Familiarización con convenciones internacionales en temas de género	13
Ilustración 8 Diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres.....	14
Ilustración 9 : Conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	15
Ilustración 10 Competencia clave de género número 2: Programación, elaboración de presupuestos y ejecución con perspectiva de género	16
Ilustración 11 Competencia clave de género número 3: Gestión del conocimiento; comunicación; seguimiento y evaluación con perspectiva de género.....	18
Ilustración 12 Competencia clave de género núm. 5: Género y liderazgo	19

DEFINICIONES

Capacidad: la facultad de una sociedad, grupo o sector para continuar desarrollando las aptitudes, los comportamientos, las redes y las instituciones necesarias para que las comunidades y las organizaciones puedan adaptarse y llegar a ser resilientes¹

Diagnóstico de capacidades: es un análisis de las capacidades existentes en un momento dado y su comparación con las capacidades que se desea poseer en el futuro. De ese modo se pueden comprender las capacidades que ya se poseen y las que se necesitan, lo que a su vez conduce a la formulación de estrategias de desarrollo de capacidades, entre las que se encuentra la capacitación para la igualdad de género²

Transversalización de género: es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles de la entidad. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad³.

¹ PNUD. Nota de práctica sobre el desarrollo de capacidades. Nueva York: 2007

² Manual de capacidades en materia de igualdad de género ONU Mujeres. 2016

³ OIT. (2011). Instrumentos para la igualdad de género, Definición de la transversalización de la perspectiva de género. Obtenido de:

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

1. INTRODUCCIÓN

En el marco del documento CONPES 4080 por el cual se implementa la Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país; la Superintendencia de Transporte presenta el Diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género, elaborado a partir de las respuestas recopiladas de un ejercicio de encuesta diagnóstico disponible para funcionarios del 17 al 25 de noviembre de 2022 la cual fue difundida por los canales oficiales de la Entidad.

Este diagnóstico está estructurado en seis capítulos, evidencia los conocimientos y retos de la Entidad conscientes de la importancia de los temas de equidad de género y el cumplimiento de la normativa colombiana al respecto, que al final se traduce en el bienestar de nuestros funcionarios.

Este diagnóstico es una ventana de oportunidad para fortalecer las capacidad en materia de enfoque de género en la Superintendencia de Transporte; desde ONU Mujeres, en el caso de la igualdad de género, el concepto de “capacidad” hace referencia a las aptitudes, comportamientos, redes e instituciones necesarias que hacen posible que las comunidades y organizaciones cumplan efectivamente sus compromisos en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres⁴.

Teniendo en cuenta lo anterior, el diagnóstico nos permite entender las capacidades existentes y su comparación con las capacidades que se desea poseer en el futuro; lo que a su vez conduce a la formulación de estrategias de desarrollo de capacidades, entre las que se encuentra la capacitación para la igualdad de género, enlaces sectoriales e identificación de enlaces internacionales.

Por lo tanto, es el primer paso para transversalizar la perspectiva de género y adoptar una gestión de calidad con equidad de género dentro de la Entidad.

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres

⁴ PNUD. Nota de práctica sobre el desarrollo de capacidades. Nueva York: 2007.

puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros⁵. (OIT, 2011)

La transversalización de género constituye una estrategia para terminar con las barreras estructurales que dificultan una mejor distribución de los roles de hombres y mujeres. Para lograr el objetivo, es necesario un constante análisis que ayude a identificar igualdades o desigualdades, comprender las causas y definir necesidades y prioridades que se concreten en planes institucionales con este enfoque.

2. OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES

Medir las capacidades existentes en la Superintendencia de Transporte en materia de igualdad de género a través de una encuesta de diagnóstico, con el fin de generar datos cuantitativos que respalden el desarrollo de un plan de acción o estrategia de desarrollo de capacidades, incluida la capacitación para la igualdad de género.

3. METODOLOGÍA Y PROCESO DEL DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES

Desde la Oficina Asesora de Planeación de la Superintendencia de Transporte se implementó un cuestionario formulado por el Centro de Capacitación de ONU Mujeres y adaptado al contexto de la Entidad, con el fin de evaluar la capacidad de cada funcionario público en materia de conocimiento de equidad de género.

Este Diagnóstico es de Nivel Individual: en el cual se miden las aptitudes, experiencia, conocimiento, liderazgo y motivación de las personas que hacen posible la transversalización de género”⁶

El cuestionario diagnóstico está dividido en las siguientes secciones:

Sección 1: Información general

Sección 2: Educación y experiencias previas en capacitación para la igualdad de género; el objetivo de esta sección es compilar información sobre los

⁵ OIT. (2011). Instrumentos para la igualdad de género, Definición de la transversalización de la perspectiva de género. Obtenido de:

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

⁶ Manual de capacidades en materia de igualdad de género ONU Mujeres. 2016

antecedentes académicos y experiencias previas en capacitación para la igualdad de género.

Sección 3: Conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres; El objetivo de esta sección es evaluar el nivel de conocimiento en igualdad de género y como incluirlo en actividades operacionales.

Esta sección está subdividida por 4 competencias:

1. Competencia clave de género número 1: Análisis y planificación estratégica de género.
2. Competencia clave de género número 2: Programación, elaboración de presupuestos y ejecución con perspectiva de género
3. Competencia clave de género número 3: Gestión del conocimiento; comunicación; seguimiento y evaluación con perspectiva de género
4. Competencia clave de género núm. 5: Género y liderazgo

Sección 4: Comentarios y/o sugerencias

Este primer ejercicio de encuesta diagnóstico estuvo disponible para funcionarios del 17 al 25 de noviembre de 2022, fue difundida por los canales oficiales de la Entidad.

Es preciso mencionar que establecer un marco para el diagnóstico de capacidades porque aporta a la determinación de las necesidades de capacidad futuras y a la evaluación de las capacidades existentes, crea un lenguaje común para facilitar el debate entre partes que pueden ser muy diferentes, proporciona un método para generar datos cuantitativos que respalden el desarrollo de un plan de acción para el desarrollo de capacidades y mejora la coherencia y el impacto del trabajo del PNUD en acciones futuras.⁷

⁷ Adaptado del Manual de capacidades en materia de igualdad de género ONU Mujeres. 2016

4. PRESENTACIÓN DE CONCLUSIONES RELATIVAS A CADA SECCIÓN

Sección 1: Información general

La planta de personal de la Superintendencia de Transporte con corte a 30 de septiembre de 2022 está conformada por 280 empleos, de los cuales se encuentran provistos⁸ 269 distribuidos jerárquicamente de la manera que se muestra a continuación:

Tabla 1 Planta de personal - Empleos por nivel jerárquico: Planta de personal - Empleos por nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	No. Empleos	No. Empleos Provistos	Mujeres	Hombres
DIRECTIVO	18	16	8	8
Director	10	9	4	5
Jefe de Oficina	2	2	0	2
Secretario General	1	1	1	0
Superintendente	1	1	1	0
Superintendente Delegado	4	3	2	1
ASESOR	15	14	9	5
Asesor	13	12	8	4
Jefe de Oficina Asesora	2	2	1	1
PROFESIONAL	186	179	118	61
Profesional Especializado	130	125	76	49
Profesional Universitario	56	54	42	12
TÉCNICO	27	27	21	6
Técnico Administrativo	27	27	21	6
ASISTENCIAL	34	33	18	15
Auxiliar Administrativo	12	12	6	6
Conductor Mecánico	6	6	0	6
Secretaria Ejecutiva	16	15	12	3
Total	280	269	174	95

Fuente: Grupo de Talento Humano - Fecha de corte: 30 de septiembre de 2022

⁸ Hacen referencia a aquellos empleos que se encuentran vinculados en la planta de personal

De los anteriores, el 65% de los empleos provistos corresponden a Mujeres y el 35% a hombres como se muestra a continuación:

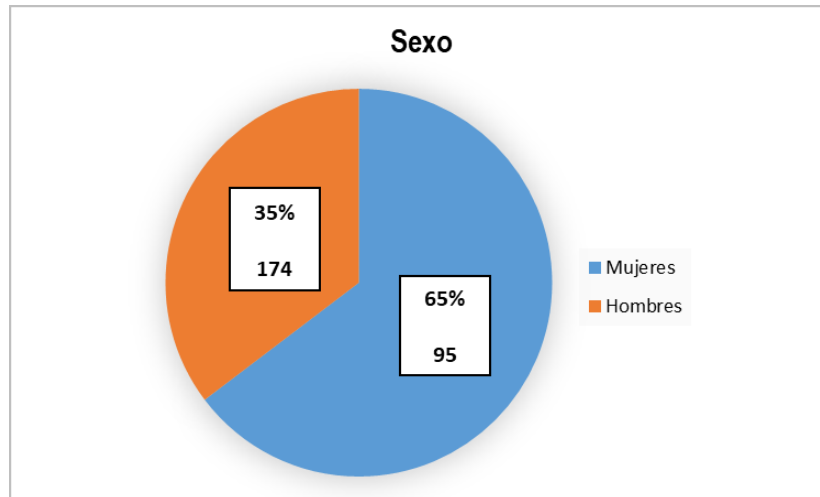


Ilustración 1 Empleos provistos por sexo

De los anteriores, se recibió respuesta de 114 funcionarios, equivalente al 42.37% de empleos provistos, se presentan por nivel jerárquico de la siguiente manera:

2. Denominación del empleo

[Más detalles](#)

● Asesor	5
● Auxiliar administrativo	5
● Conductor mecánico	0
● Director	5
● Jefe de oficina	2
● Jefe de oficina asesora	2
● Profesional especializado	50
● Profesional universitario	35
● Secretaria ejecutiva	2
● Secretaria general	0
● Superintendente	0
● Superintendente delegado	1
● Técnico administrativo	7

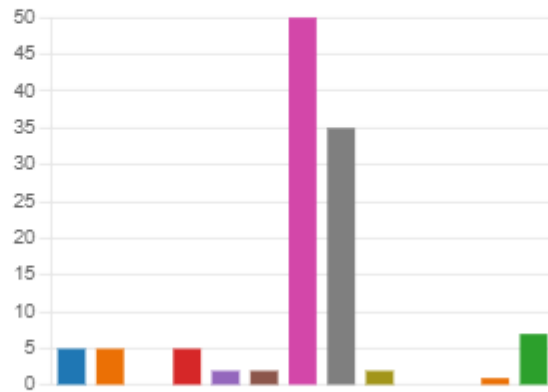


Ilustración 2 respuestas por denominación del empleo

La encuesta fue contestada por 30% hombres y 70% mujeres de planta. La vinculación de mujeres en trabajos no convencionales o sectores tradicionalmente masculinizados es una acción que contribuye a la transformación de estereotipos de género.

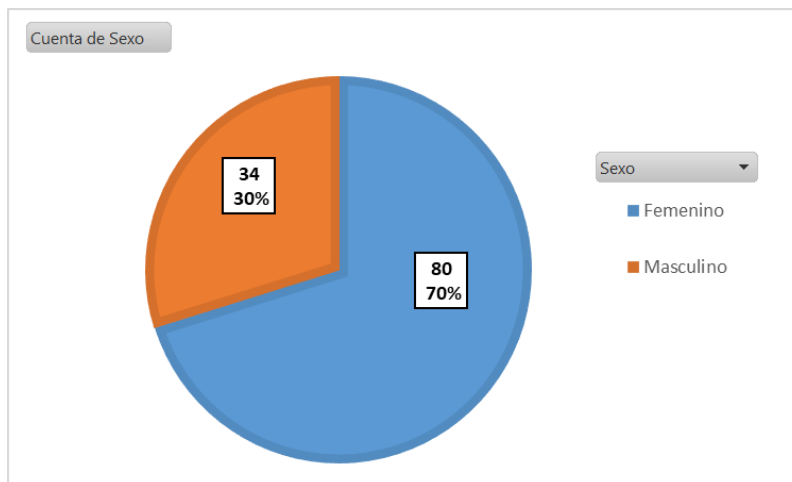


Ilustración 3 Respuestas por sexo

Escolaridad & Sexo

De las personas que contestaron las encuesta El 25.44% de las mujeres y el 7.02% de los hombres son profesionales. El 32.46% de las mujeres tienen especialización versus el 15.79% de los hombres, y un 5.26% de las mujeres y hombres encuestados tienen una maestría.

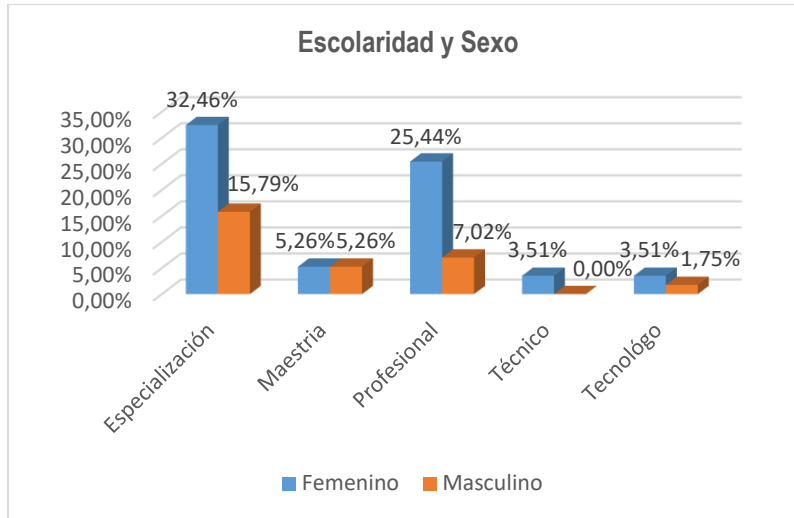


Ilustración 4 Escolaridad y sexo

Sección 2: Educación y experiencias previas en capacitación para la igualdad de género; el objetivo de esta sección es compilar información sobre los antecedentes académicos y experiencias previas en capacitación para la igualdad de género.

Pregunta 1 ¿Ha recibido alguna vez entrenamiento básico u orientación en género?

De 80 mujeres que contestaron la encuesta, 54 mujeres contestaron no haber recibido entrenamiento y 26 mujeres contestaron que sí han recibido entrenamiento básico u orientación; de 34 hombres que contestaron la encuesta, 25 contestaron no haber recibido entrenamiento u orientación y 9 hombres contestaron que sí han recibido entrenamiento básico u orientación.

Esto puede ser evidenciado en la siguiente gráfica.

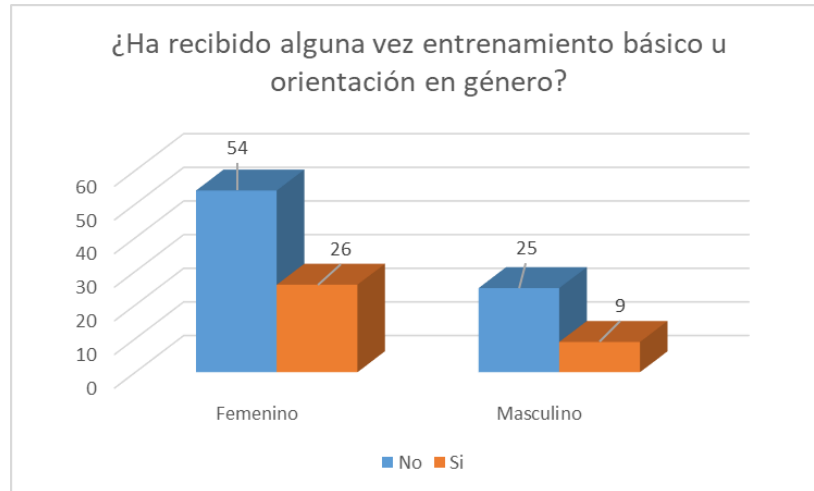


Ilustración 5 Entrenamiento básico u orientación en género

Se puede identificar una oportunidad para la Entidad en la implementación de actividades ya sean charlas o campañas orientadas al género, ya que 79 personas encuestadas no han tenido este acercamiento a los conceptos básicos.

Pregunta 2 ¿En qué medida tienen influencia los asuntos de género en su trabajo?

Se puede observar en la tabla a continuación que un 30.70% de las mujeres considera que en ninguna medida tienen influencia los asuntos de género, en comparación el 14.04% de los hombres, que consideran que los asuntos de género tienen influencia en un grado significativo.

Tabla 2 Influencia de los asuntos de género en su trabajo

¿En qué medida tienen influencia los asuntos de género en su trabajo diario?	Femenino		Masculino	
	Cantidad	% del total	Cantidad	% del total
El género es el tema central	3	2,63%	2	1,75%
En ninguna	35	30,70%	6	5,26%
En un grado limitado	19	16,67%	9	7,89%
En un grado significativo	15	13,16%	16	14,04%
No aplica	8	7,02%	1	0,88%

Pregunta 3 ¿Qué tan relevante es el tema de género en las funciones de la SuperTransporte?

Se puede observar en la tabla a continuación que 24.56% de las mujeres considera que *No es relevante* el tema de género en las funciones de la Superintendencia de Transporte, en comparación el 15.79% de los hombres, que consideran que los asuntos de género es *muy relevante* de las funciones de la Superintendencia de Transporte.

Tabla 3 Relevancia del tema de género en las funciones de la ST

¿Qué tan relevante es el tema género en las funciones de la Superintendencia de Transporte?	Femenino		Masculino	
	Cantidad	% del total	Cantidad	% del total
El tema género es el tema principal	1	0,88%	1	0,88%
Es muy relevante	22	19,30%	18	15,79%
Es relevante en un grado limitado	19	16,67%	8	7,02%
No aplica	10	8,77%	1	0,88%
No es relevante	28	24,56%	6	5,26%

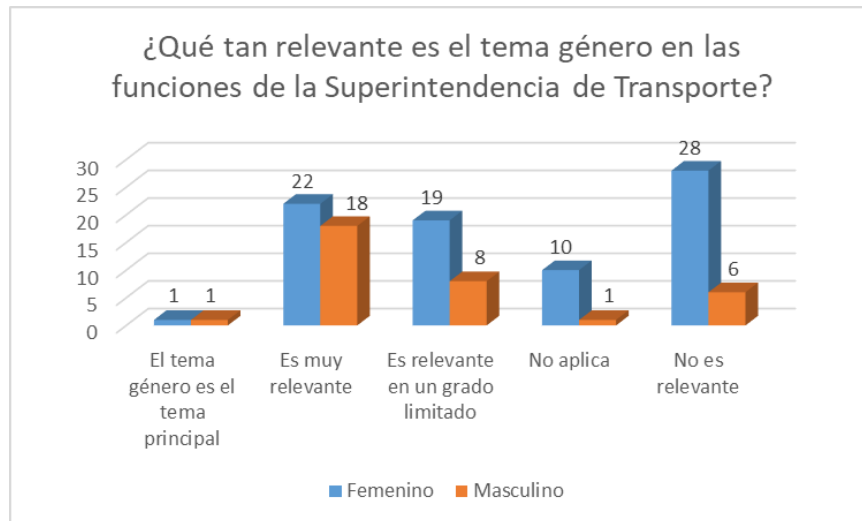


Ilustración 6 Relevancia del tema de género en las funciones de la ST

Pregunta 4 ¿Es relevante el tema de género en el trabajo de su dependencia?

Se puede observar en la tabla a continuación que 31.58% de las mujeres considera que *No es relevante* el tema de género en el trabajo de su dependencia, en

comparación el 14.04% de los hombres, que consideran que los asuntos de género es un tema *muy relevante* de las funciones de trabajo en su dependencia.

Tabla 4 Relevancia del tema de género en su dependencia

¿Es relevante el tema de género en el trabajo de su dependencia?	Femenino		Masculino	
	Cantidad	% del total	Cantidad	% del total
El tema género es el tema principal	0	0,00%	1	0,88%
Es muy relevante	16	14,04%	16	14,04%
Es relevante en un grado limitado	19	16,67%	9	7,89%
No aplica	9	7,89%	0	0,00%
No es relevante	36	31,58%	8	7,02%

Pregunta 5 ¿Qué nivel de familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres?

Se puede observar en la tabla a continuación que 33.33% de las mujeres están *Poco familiarizadas* y el 31.58% están *familiarizadas* con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, en comparación el 13.16% de los hombres, que están *un poco familiarizados* con las convenciones internacionales sobre la igualdad de género.

Tabla 5 Familiarización con convenciones internacionales en temas de género

¿Qué nivel de familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres?	Femenino		Masculino	
	Cantidad	% del total	Cantidad	% del total
Es algo que uso todos los días	2	1,75%	1	0,88%
Estoy muy familiarizado-a	4	3,51%	5	4,39%
Estoy un poco familiarizado-a	36	31,58%	15	13,16%
No estoy familiarizado-a	38	33,33%	13	11,40%
Es algo que uso todos los días	2	1,75%	1	0,88%

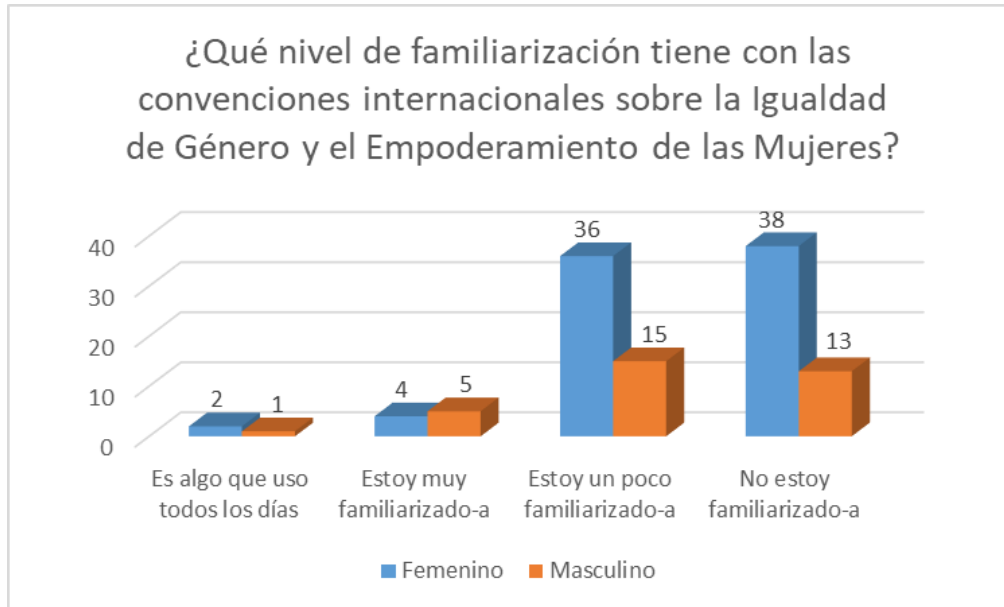


Ilustración 7 Familiarización con convenciones internacionales en temas de género

Pregunta 6 ¿Tiene claro la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres?

Se puede observar en la tabla a continuación que 78.75% de las mujeres que contestaron la encuesta no tienen clara la diferencia de conceptos así como el 73.53% de los hombres.

Tabla 6 Diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres

¿Tiene claro la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres?	Femenino		Masculino	
	Cantidad	% del total	Cantidad	% del total
NO	63	78,75%	25	73,53%
SI	17	21,25%	9	26,47%

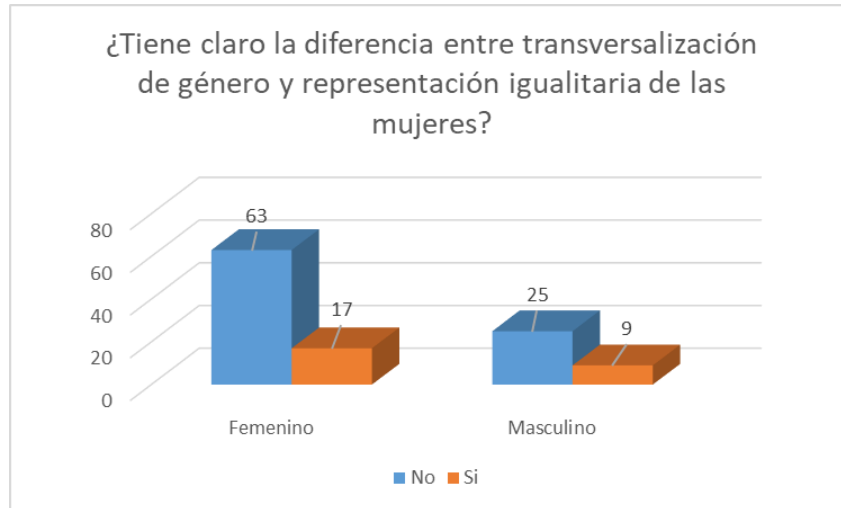


Ilustración 8 Diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres

Sección 3: Conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres; El objetivo de esta sección es evaluar el nivel de conocimiento en igualdad de género y como incluirlo en actividades operacionales.

Esta sección está subdividida por 4 competencias, las cuales se valoran con la respuesta a un listado de aspectos para cada competencia con las siguientes opciones.

- No Aplica (color rojo)
- Carezco de conocimientos sobre este aspecto (color naranja)
- Poseo conocimientos sobre este aspecto (color gris)
- Tengo suficiente confianza como para utilizarlo en mi trabajo cotidiano (color azul claro)
- Tengo confianza como para liderar el trabajo en este aspecto (color azul oscuro)

1. Competencia clave de género número 1: Análisis y planificación estratégica de género.

Acorde con lo definido por ONU Mujeres, es la capacidad de diseñar y llevar a cabo análisis de género en el contexto de cualquier área temática, así como la capacidad de utilizar datos de género para aportar información de cara a la elaboración de nuevas investigaciones y políticas en la Entidad, de esta manera crear estrategias, actividades, o fortalecer las ya existentes.

En la gráfica a continuación se muestran los resultados a cada uno de estos aspectos y cada color refleja la respuesta de los funcionarios.

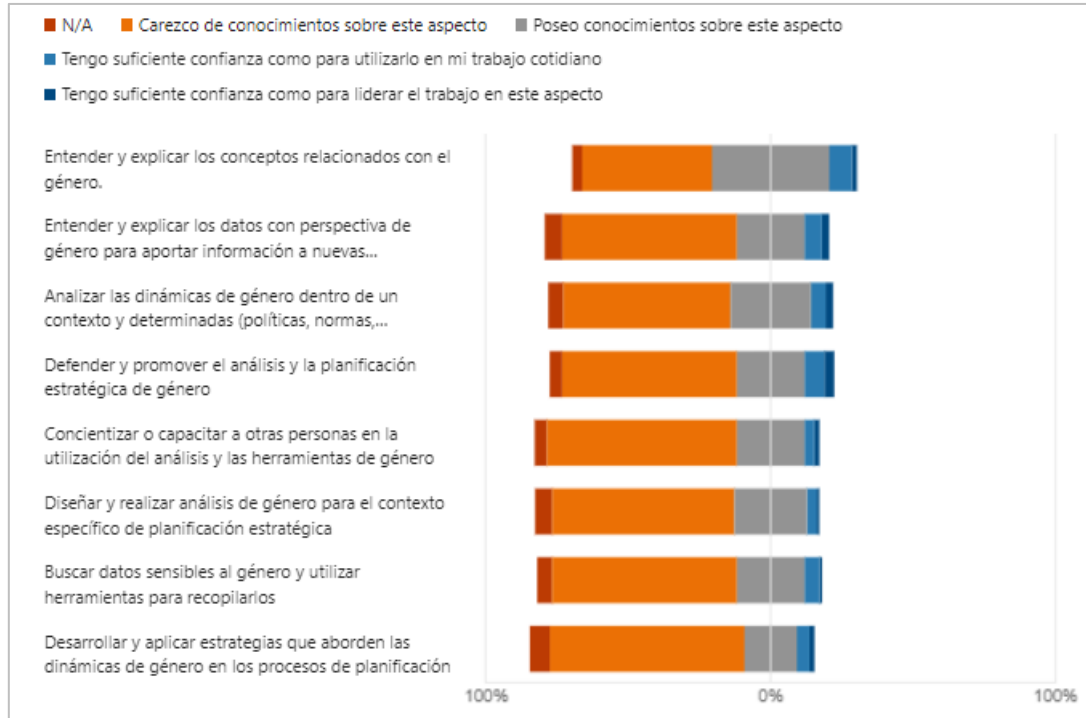


Ilustración 9 : Conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres

Como se puede observar en la gráfica anterior, un gran porcentaje de la barra para cada aspecto está en color naranja y representa las personas que indicaron carecer de conocimientos sobre los siguientes aspectos:

- Entender y explicar los conceptos relacionados con el género y los marcos de análisis
- Entender y explicar los datos con perspectiva de género para aportar información a nuevas investigaciones
- Analizar las dinámicas de género dentro de un contexto, organización o área temática determinados (políticas, normas, programas, etc.)
- Defender y promover el análisis y la planificación estratégica de género
- Concientizar o capacitar a otras personas en la utilización del análisis y las herramientas de género
- Diseñar y realizar análisis de género para el contexto específico de planificación estratégica teniendo en cuenta el entorno temático u organizacional
- Buscar datos sensibles al género y utilizar herramientas para recopilarlos
- Desarrollar y aplicar estrategias que aborden las dinámicas de género en los procesos de planificación

Lo anterior es una oportunidad para identificar estrategias de capacitación para fortalecer esta competencia y transversalizar el género en la Entidad, así como focalizar acciones a quienes deban fortalecer estos aspectos.

2. Competencia clave de género número 2: Programación, elaboración de presupuestos y ejecución con perspectiva de género

Esta capacidad es definida por ONU Mujeres como competencia para ejecutar programas sensibles al género así como transversalizar el género en todas las operaciones y programas de la Entidad a partir de la asignación de recursos humanos y financieros para ello.

En la siguiente gráfica se muestran las respuestas a cada uno de los aspectos y cada color refleja la respuesta de los funcionarios.

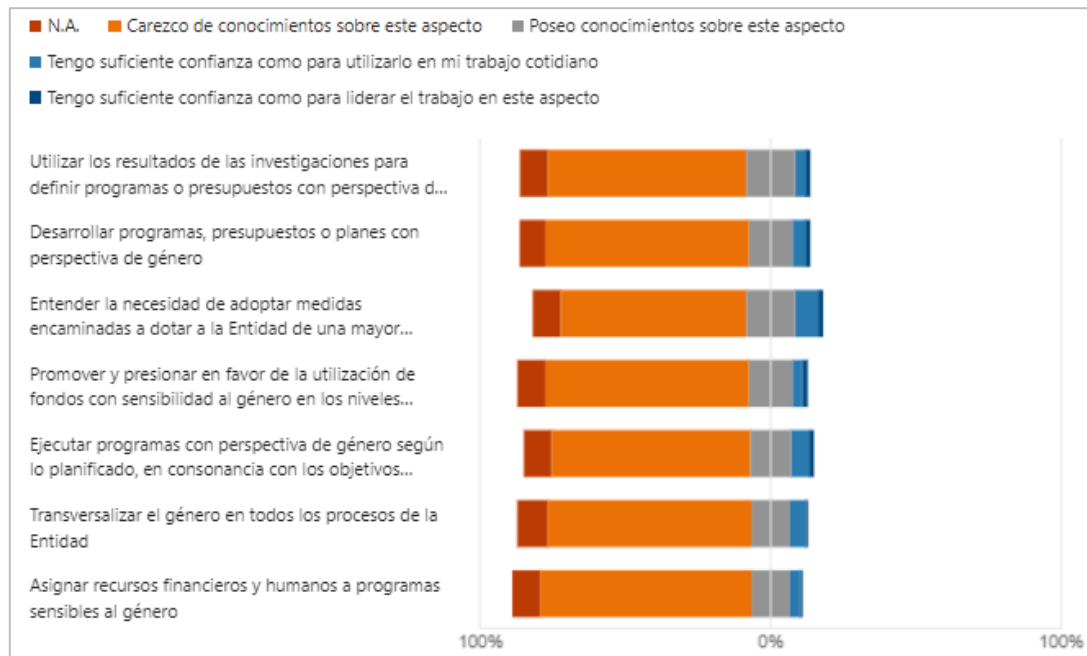


Ilustración 10 Competencia clave de género número 2: Programación, elaboración de presupuestos y ejecución con perspectiva de género

Como se puede observar en la gráfica anterior, un gran porcentaje de la barra para cada aspecto está en color naranja y representa las personas que indicaron carecer de conocimientos sobre los aspectos relacionados:

- Utilizar los resultados de las investigaciones para definir programas o presupuestos con perspectiva de género
- Desarrollar programas, presupuestos o planes con perspectiva de género
- Entender la necesidad de adoptar medidas encaminadas a dotar a la organización de una mayor sensibilidad al género, introduciendo ajustes en las políticas internas, procedimientos, planes de negocio, etc.
- Concienciar a las comunidades o a las unidades de la organización sobre las cuestiones de género de cara a la programación
- Garantizar que las mujeres y los hombres se beneficien por igual de los programas y fondos utilizados
- Promover y presionar en favor de la utilización de fondos con sensibilidad al género en los niveles comunitario, político u organizacional
- Ejecutar programas con perspectiva de género según lo planificado, en consonancia con los objetivos temáticos o de la organización
- Transversalizar el género en todos los programas Transversalizar el género en todas las operaciones Asignar recursos financieros y humanos a programas sensibles al género

3. Competencia clave de género número 3: Gestión del conocimiento; comunicación; seguimiento y evaluación con perspectiva de género.

Las respuestas a esta competencia permite tener una perspectiva de la capacidad para formular productos, indicadores y actividades específicos de género así como para analizar resultados; también, la gestión del conocimiento, aptitudes para documentar relatos, realizar publicaciones e investigaciones de los programas sensibles al género y sus resultados.

En la siguiente gráfica se muestran las respuestas a cada uno de los aspectos y cada color refleja la respuesta de los funcionarios.

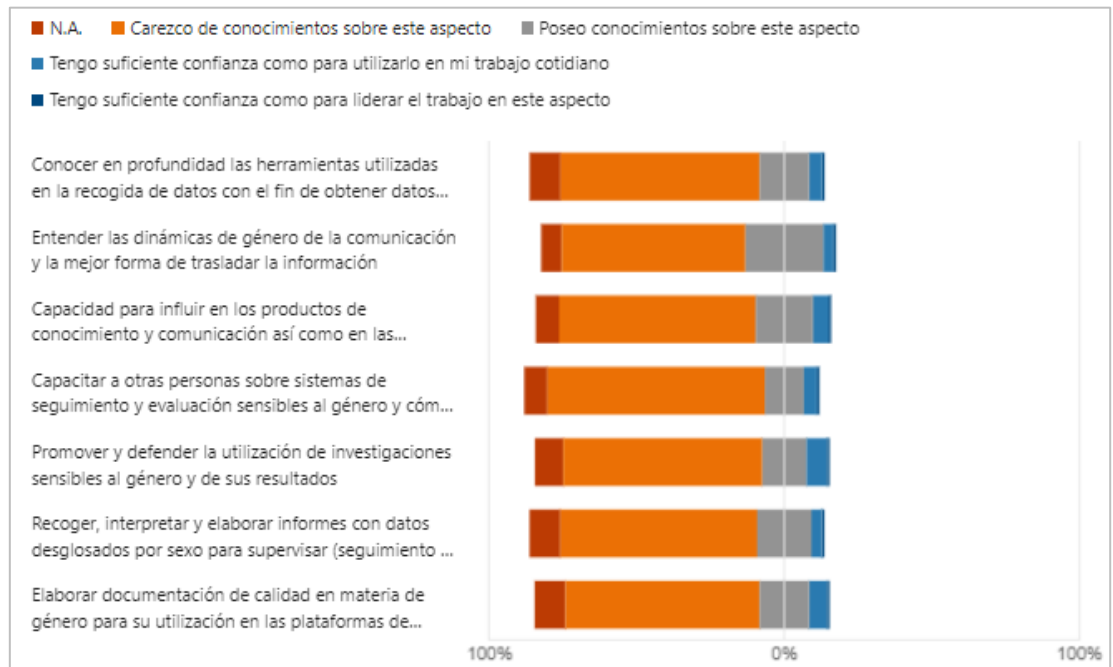


Ilustración 11 Competencia clave de género número 3: Gestión del conocimiento; comunicación; seguimiento y evaluación con perspectiva de género.

Un gran porcentaje de la barra para cada aspecto está en color naranja y representa las personas que indicaron carecer de conocimientos sobre los aspectos:

- Conocer en profundidad las herramientas utilizadas en la recogida de datos con el fin de obtener datos desglosados por sexo para supervisar (seguimiento y evaluación) los avances del trabajo en pos de la igualdad de género
- Entender las dinámicas de género de la comunicación y la mejor forma de trasladar la información
- Capacidad para influir en los productos de conocimiento y comunicación así como en las plataformas de fomento de la igualdad de género
- Capacitar a otras personas sobre sistemas de seguimiento y evaluación sensibles al género y cómo utilizarlos
- Promover y defender la utilización de investigaciones sensibles al género y de sus resultados
- Recoger, interpretar y elaborar informes con datos desglosados por sexo para supervisar (seguimiento y evaluación) los avances de los programas o políticas de género

- Elaborar documentación de calidad en materia de género para su utilización en las plataformas de conocimiento y comunicación

4. Competencia clave de género núm. 5: Género y liderazgo

Esta competencia es definida por ONU Mujeres como la capacidad de liderazgo de la organización y la persona para proporcionar una visión y una orientación adecuadas a fin de mejorar las políticas de transversalización del género. En la siguiente gráfica se muestran las respuestas a cada uno de los aspectos y cada color refleja la respuesta de los funcionarios.

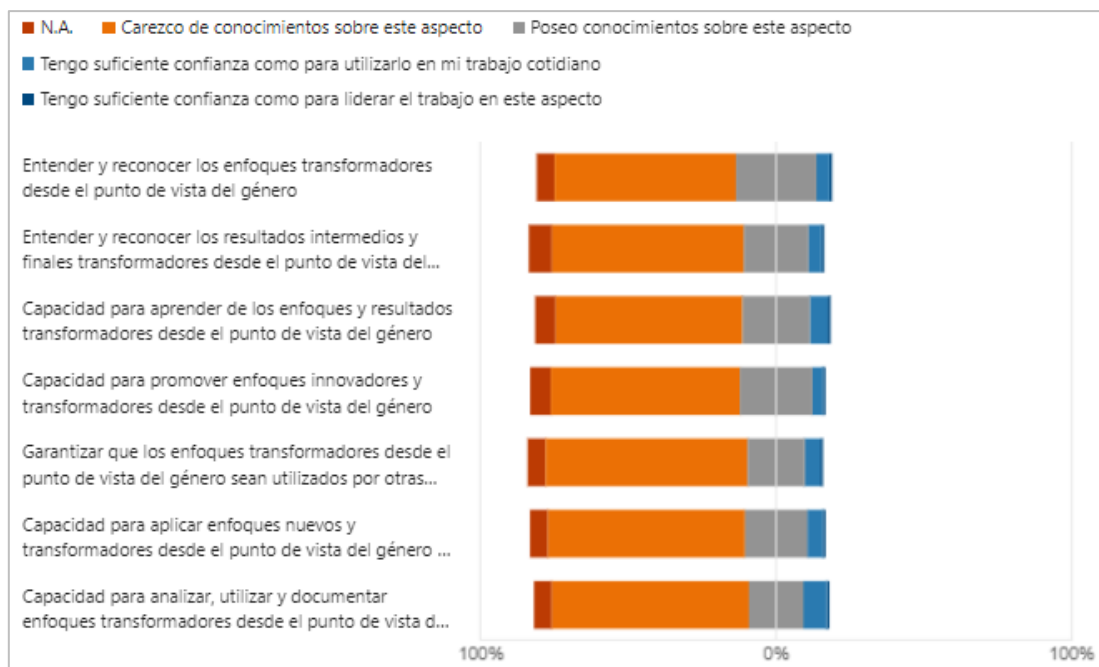


Ilustración 12 Competencia clave de género núm. 5: Género y liderazgo

Un gran porcentaje de la barra para cada aspecto está en color naranja y representa las personas que indicaron carecer de conocimientos sobre los aspectos:

- Entender las necesidades y dinámicas de un liderazgo sensible al género en una determinada organización o esfera temática
- Entender y saber cómo desarrollar un liderazgo femenino o sensible al género en una determinada unidad organizacional o esfera temática
- Capacidad para involucrarse o influir en las relaciones de poder y en los procesos de adopción de decisiones en favor de la igualdad de género

- Capacitar a mujeres para que participen en los procesos de toma de decisiones
- Desarrollar estrategias para fortalecer el poder de toma de decisiones de las mujeres y el papel que desempeñan estas en los programas de liderazgo, así como para modificar las relaciones de poder
- Capacidad para analizar, utilizar y documentar enfoques transformadores desde el punto de vista del género

Sección 4: Comentarios y/o sugerencias

- Sería muy interesante curso presenciales o híbridos sobre todo el tema de género, equidad de género y cualquier otro tema que valla de la mano.
- Es importante se realicen campañas preventivas e informativas, poner fin a todas las formas de discriminación no es solo un derecho humano básico, sino que además tiene un efecto multiplicador en todas las demás áreas del desarrollo, más aún en un desarrollo sostenible.
- Tema importante darle aplicación e medio de tanta violencia contra la mujer, pero la mujer también tiene que ser más femenina.
- Es visible en la Dirección en la que me encuentro el empoderamiento de las mujeres como líderes de trabajo, teniendo en cuenta que se ha brindado la oportunidad de responsabilidades de alto cargo a mujeres con todas la aptitudes y capacidades para ejecutarlo, es un punto a favor considero de la Entidad que permite visibilizar la equidad de género a nivel misional.
- Frente al tema considero que se debería brindar charlas que permitan abordar este tipo de temas.
- Es importante que la Superintendencia de Transporte enfoque sus programas e investigaciones en perspectiva de género como ente de inspección y vigilancia, para una efectiva protección de los usuarios del sector transporte.
- Este es un tema que no se ve en la cotidianidad y reviste una importancia significativa sobre todo si se tiene en cuenta muchas quejas donde no hay protección de género.
- No conozco sobre el tema, pero considero que debe existir un igualdad, si hay beneficios deberían ser de la misma manera de acuerdo a situaciones puntuales.
- Es imprescindible que se promuevan y fortalezcan estos enfoques transformadores para conocer a fondo este tema tan sensible y poder aplicarlo día a día en la Entidad, considero que no se trata de un tema de solemnidades o protocolos, sino más bien de un tema de conducta de toda la familia SuperTransporte al interior de la organización. Sin duda

personalmente apoyo y celebro estos enfoques transformadores desde el punto de vista del género. Muchas gracias.

5. PRESENTACIÓN DE CONCLUSIONES

La realización de este diagnóstico de capacidades es un insumo para el desarrollo de actividades y estrategias al interior de la Entidad orientadas a mejorar el grado de equidad y transversalización de género. Este cuestionario fue adaptado a la Entidad, pero se evidencian oportunidades de mejora en cuanto a la focalización de grupos de interés y temas por niveles jerárquicos.

Para seguir construyendo el camino en pro de la equidad de las mujeres, es preciso aunar esfuerzos entre entidades públicas, particularmente del Ministerio de Transporte como líder de sector e identificación de alianzas de cooperación internacional en pro de atender a las realidades de la Entidad y realización de otros ejercicios de diagnóstico y caracterización.

Por otra parte, se encontró la demanda referida a la realización de procesos de desarrollo de capacidades en materia de apropiación de conceptos y ejercicios que superen la entrega de información o la sensibilización, con capacidad técnica y presupuestal, que genere acciones transformadoras en la Entidad.

6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE DESARROLLO DE LA CAPACIDAD EN CUESTIONES DE GÉNERO

- Fortalecer capacidades en materia de igualdad de género usando herramientas como: Cursos gratuitos de ONU Mujeres y Capacitaciones por parte del PNUD en el 2023
- Implementar una caracterización en materia de género atendiendo las recomendaciones del Ministerio de Transporte y que atienda los siguientes ejes temáticos: Realidades, Cuidado, Mitos, Movilidad Urbana e Infraestructura.
- Armonización de la caracterización de género y diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género con el programa Equipares Público en el 2023
- Elaborar la Política Institucional de Género, Igualdad y Diversidad de la Superintendencia de Transporte

- Incluir al Plan Institucional de Capacitación una actividad relacionada con enfoque de género y derechos de las mujeres
- Elaborar la política Institucional de Equidad de Género
- Materializar acciones y estrategias a partir de la conformación de un “Equipo de Equidad de Género”.

7. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

Aprobación del documento		
Etapa	Nombres y apellidos	Cargo
Elaboró	Angela Milena Peña Méndez	Profesional Especializado Oficina Asesora de Planeación
Revisó:	Juan David Benjumea Quintero	Jefe Oficina Asesora de Planeación (E)
Aprobó	Juan David Benjumea Quintero	Jefe Oficina Asesora de Planeación (E)