

IMPACTO E IMPORTANCIA DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA MISIONALIDAD DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE

Angela Milena Peña Méndez

Juanita Rojas Varela

INTRODUCCIÓN:

En la actualidad, el sector transporte es un gran foco de retos en contextos políticos, económicos y sociales. La Superintendencia de Transporte en el ejercicio de sus funciones ha venido trabajando específicamente en el fortalecimiento de los procesos Vigilancia, Inspección y Control, por medio del cumplimiento del marco:

Vigilancia, Inspección, y Control que le corresponden al Presidente de la República como suprema autoridad administrativa en materia de tránsito, transporte y su infraestructura de conformidad con la ley y la delegación establecida en este decreto acceso, seguridad y legalidad, en aras de contribuir a una logística eficiente del sector. Superintendencia de Transporte.

En este sentido, la Superintendencia de Transporte busca alcanzar una regulación y una debida prestación del servicio público de transporte, puertos, concesiones e infraestructura, servicios conexos, y la protección de los usuarios del sector transporte. Sin embargo, un reto que afronta actualmente es lograr la implementación de una transversalización de género, lo que a su vez, apalanca el ejercicio de sus funciones ha venido trabajando específicamente en el fortalecimiento de los procesos Vigilancia, Inspección y Control.

En el marco del documento CONPES 4080 por el cual se implementa la Política Pública de Equidad de Género para las mujeres, donde se propone generar las condiciones que permitan al país avanzar hacia la equidad de género, y la plena garantía de los derechos de las mujeres, contemplando un horizonte hasta el año 2030.

Desde la Oficina Asesora de Planeación de la SuperTransporte, se realizó un diagnóstico que permite evidenciar los conocimientos y retos de la Entidad consciente 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.

El diagnóstico permite entender las capacidades existentes en materia de equidad de género y su comparación con las capacidades que se desea poseer en el futuro; lo que a su vez conduce a la formulación de estrategias 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 puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los género. (OIT, 2011)

La transversalización de género constituye una estrategia para que en todas las áreas, procesos, políticas, programas y proyectos sea valorada la experiencia e implicaciones que tienen las experiencias de hombres y mujeres en todos los niveles de la Entidad, y de esta manera tanto hombres como mujeres puedan beneficiarse de estas estrategias y no se perpetúe la desigualdad¹, impactando así, en la toma de decisiones estratégicas teniendo en cuenta ambas perspectivas. 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.

PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA:

El ejercicio que lleva a cabo la Supertransporte es de especial importancia debido a que hace parte integral del cumplimiento de los fines esenciales del Estado colombiano y el debido ejercicio de las funciones de Vigilancia, Inspección, y Control en materia de tránsito, transporte y su infraestructura de conformidad con la ley y la delegación establecida en cuanto al acceso, seguridad y legalidad, en aras de contribuir a una logística eficiente del sector. Ahora bien, resulta imperante definir estas tres funciones para la Supertransporte.

Se inicia entonces con la Vigilancia, que es:

Una función que corresponde a las áreas misionales de la Superintendencia de Transporte. En su ejercicio se podrá, entre otras; solicitar información, practicar visitas, llevar a cabo mesas de trabajo, realizar actuaciones de acompañamiento preventivo. En desarrollo de esta función, también se podrán emitir pronunciamientos y adelantar acciones con carácter general para advertir, prevenir, orientar, asistir, promover y propender por el desarrollo de los sujetos supervisados y la debida prestación del servicio de transporte, infraestructura, servicios conexos y complementarios, así como las de protección de los intereses, derechos de los usuarios del transporte y el permanente cumplimiento de las finalidades constitucionales y legales. Superintendencia de Transporte (2021)

Asimismo, la Inspección es:

¹ 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>

Una función que corresponde a las áreas misionales de la Superintendencia de Transporte. En su ejercicio se podrá, entre otras; solicitar, analizar y evaluar la información asociada a los sujetos pasivos del régimen de transporte, evidenciar in situ o remotamente situaciones de carácter particular relacionadas con la normatividad del sector transporte. En desarrollo de esta función, también se podrán realizar actuaciones para el monitoreo y seguimiento de la debida prestación del servicio de transporte, infraestructura, servicios conexos y complementarios, así como las de protección de los intereses, derechos de los usuarios del transporte y el permanente cumplimiento de las finalidades constitucionales y legales. Superintendencia de Transporte (2021)

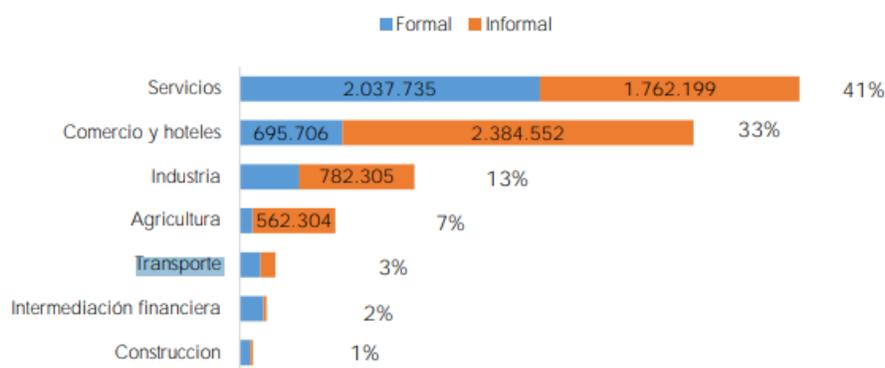
En adición, el control es:

Es una función que corresponde a las áreas misionales de la Superintendencia de Transporte. En su ejercicio se podrá, entre otras; impartir órdenes preventivas, correctivas y sancionatorias, para procurar la debida prestación del servicio de transporte, infraestructura, servicios conexos y complementarios, así como las de protección de los intereses, derechos de los usuarios del transporte y el permanente cumplimiento de las finalidades constitucionales y legales. Superintendencia de Transporte (2021)

Sin embargo, un reto que afronta actualmente es lograr la implementación de una transversalización de género, teniendo en cuenta que en la Superintendencia de Transporte se identifica la necesidad de capacitación en temas de género. Por ende, las políticas, programas o planes que se implementan dentro de la entidad desconocen la transversalización de género como herramienta.

A continuación, se presenta la siguiente grafica representa la distribución de las mujeres ocupadas por sectores, formales e informales 2019:

Gráfico 1. Distribución de las mujeres ocupadas por sectores, formales e informales 2019:



Fuente: Subdirección de Género DNP con datos GEIH DANE, 2019.

Esta gráfica permite evidenciar la gran participación que tienen las mujeres en el Sector Transporte, teniendo en cuenta que alcanza el 3% del total de mujeres ocupadas en sectores formales o informales. Esto permite entrever, la genuina necesidad de implementar un

enfoque de transversalidad de género dentro del sector transporte, específicamente la Superintendencia de Transporte.

Cabe mencionar que 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 provistos 269 distribuidos jerárquicamente de la manera que se muestra a continuación:

Tabla 1: 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

De los anteriores, el 65% de los empleos provistos corresponden a Mujeres y el 35% a hombres. Es por esto, la importancia de fortalecer la prevención y atención de los asuntos de género desde la SuperTransporte.

El logro de la igualdad de género resulta fundamental desde el punto de vista de la garantía plena de los derechos de las mujeres, y también en las implicaciones que tiene el cierre de brechas en el mayor desarrollo del país.

Señala las Naciones Unidas, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que “poner fin a todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador en todas las demás áreas del desarrollo” (ONU, 2020). Así mismo, de acuerdo con el Banco Mundial, se estima que cerrar las brechas de género en el campo de la autonomía económica aumentaría el PIB per cápita de Colombia en un 14 % (Banco Mundial, 2021).

El Ministerio de Transporte y otras entidades del sector han puesto en marcha el plan sectorial de género en el ámbito del transporte e infraestructura. Mediante este plan, se están implementando programas con el objetivo de fomentar la inclusión laboral de las mujeres en los sistemas de transporte masivo, así como en el diseño y construcción de infraestructuras. Bajo esta línea, el Ministerio de Transporte y sus entidades adscritas y vinculadas, trabajan articuladamente para la coordinación e implementación de la transversalización de género en el sector.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:

¿Qué impacto tiene la transversalización de género en la Superintendencia de Transporte?

OBJETIVOS:

Objetivo general:

Identificar el impacto que tiene la transversalización de género en la Superintendencia de Transporte.

Objetivos específicos:

1. Elaborar un diagnóstico en capacidades en materia de género para los funcionarios de la Superintendencia de Transporte y la percepción de estos en relación con la igualdad de género y la inclusión.
2. Llevar a cabo un análisis del diagnóstico realizado, recomendando acciones de mejora que se deben tener en cuenta para el mejoramiento de la implementación de la transversalización de género en las funciones misionales de la entidad: Vigilancia, Inspección y Control.
3. Señalar la importancia de la transversalización de género en la Superintendencia de Transporte, teniendo en cuenta las funciones misionales de la entidad: Vigilancia, Inspección y Control.

MARCO CONCEPTUAL

Capacidad institucional:

Según Rosas (2019) la capacidad institucional cuenta con muchos tipos de definiciones, que se clasifican en cuatro grupos:

1. *Definiciones que aluden a la capacidad como potencial para cumplir tareas, capacidad indicada;*
2. *Capacidad como la actuación del gobierno o su desempeño, capacidad efectiva;*
3. *Capacidad como las habilidades producidas, capacidad como*

producto y, por último; 4. Capacidad como los esfuerzos por mejorar la actuación gubernamental o su desempeño, capacidad como proceso. Rosas (2019)

Los autores que hacen alusión a la capacidad institucional la definen como: “*la capacidad que poseen los líderes estatales de utilizar los órganos del Estado con el fin de que se cristalicen sus decisiones en el seno de la sociedad*”, según Migdal (1998). Agrega Sikkink (1993) que la capacidad institucional es “*la eficacia administrativa del aparato estatal para instrumentar sus objetivos oficiales*”. El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) la define como “*una condición esencial para que los países latinoamericanos enfrenten en forma más exitosa los problemas de redemocratización, del desarrollo económico y de la distribución de la riqueza*”.

Frente a la capacidad efectiva, Repetto (2004) la define como “*la aptitud de las instancias gubernamentales de plasmar a través de políticas públicas los máximos niveles posibles de valor social*”. Es decir, en este grupo el qué es más importante que el cómo.

Por otro lado, la capacidad como producto, es definida por Hilderbrand y Grindle (1997) como “*la habilidad de desempeñar tareas apropiadas con efectividad, eficiencia y sustentabilidad*”. Savitch (1998) complementa que la capacidad como producto se entiende como “*la habilidad de las organizaciones para absorber responsabilidades, operar más eficientemente y fortalecer la rendición de cuentas*”.

El último grupo hace alusión a la capacidad como proceso, que es definida por Rosas (2019) como “*los esfuerzos por mejorar la actuación gubernamental o su desempeño*”. Además, agrega Weiss (1998) que la capacidad como proceso hace referencia a la “*capacidad transformativa del Estado, entendiéndola como la habilidad para adaptarse a los choques y las presiones externas*”. Finalmente, Chávez y Rayas la entienden como el “*desarrollo de la estructura de toda institución que le permita asumir sus responsabilidades de manera ordenada y coordinada, en el corto, mediano y largo plazo*”.

En síntesis, la capacidad institucional parte del principio de que toda organización gubernamental cuenta con una capacidad para la atención de aquellos problemas que son su responsabilidad; así las cosas, si hay un desarrollo de capacidad limitado, este repercute de manera directa en los objetivos misionales de cada una de las organizaciones.

Según García (2015) la capacidad institucional es:

Una herramienta que busca mejorar las funciones y resolver problemas públicos, movilizar o adaptar sus instituciones para dar respuesta a los problemas públicos; y formular, aplicar, coordinar, monitorear, evaluar y rendir cuentas en el marco de un sistema de gestión pública. García (2015)

En síntesis, el concepto que se utilizará en la presente investigación sobre capacidad tiene que ver con 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 género.

Transversalización de género:

Según la OIT (2017) la transversalización de género es el proceso de evaluación de las implicaciones de cualquier acción planificada ya sea legislación, políticas o programas, en todas las áreas y a todos los niveles de la entidad, con respecto a hombres y mujeres:

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 desigualdad. OIT (2017)

En adición, Tejerina, Mecerreyes, Miranda y Ballón Buscarons (2020) la igualdad de género no es un problema “de mujeres” sino un asunto de desarrollo económico y social de los países, un tema transversal que debe ser integrado naturalmente en todos los trabajos de desarrollo, a lo largo de todos los sectores productivos.

Por otro lado, según el Gobierno de México (2020) quien cita la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH,2006), en su artículo 4, fracción VII, define la transversalidad como:

El proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas. Gobierno de México (2020) quien cita la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH,2006)

El objetivo de la transversalidad de género es mejorar, desarrollar, evaluar e implementar los mecanismos institucionales que garanticen la integración de la perspectiva de género en todo el ciclo de la política pública y la cultura institucional, así como en los programas, proyectos y servicios impulsados por las instituciones gubernamentales.

En consecuencia, este enfoque de gestión promueve la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, y permite la asignación de recursos con una perspectiva de género que reconoce las diversas necesidades de ambos sexos.

Para lograr la integración efectiva de la perspectiva de género en el servicio público, es necesario implementar las siguientes estrategias: realizar diagnósticos con información desagregada, brindar capacitación en materia de género, llevar a cabo la planificación, monitoreo y evaluación de políticas públicas, asignar presupuestos considerando la perspectiva de género, implementar acciones afirmativas, armonizar la legislación con los compromisos nacionales e internacionales en el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra la violencia de género, y promover una cultura organizacional inclusiva, entre otras medidas.

Finalmente, según el Gobierno de Madrid (2019) *“es el modo de trabajar que deben incorporar los poderes públicos para ser eficaces en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres”*.

Frecuentemente se argumenta que las políticas públicas son imparciales en cuanto al género, ya que se dirigen a toda la población sin hacer distinciones entre hombres y mujeres. No obstante, si partimos de la premisa de que hombres y mujeres se encuentran en situaciones y posiciones desiguales, cualquier medida pública que no tome esto en consideración solo contribuirá a perpetuar y posiblemente agravar estas desigualdades.

Por lo tanto, la transversalidad implica la integración de la perspectiva de género en todas las políticas públicas, abarcando todas sus etapas de implementación (desde el diagnóstico y la planificación, hasta el seguimiento y la evaluación). Esto implica un cambio de enfoque en los métodos de trabajo y en la cultura institucional.

Vigilancia, Inspección y Control:

Para empezar, es necesario definir las tres funciones básicas de la Supertransporte. Por un lado, la Vigilancia es un ejercicio permanente y tiene el objetivo de velar por el cumplimiento de las diversas disposiciones que regulan la prestación *“del servicio público de transporte, puertos, concesiones e infraestructura, servicios conexos, y la protección de los usuarios del sector transporte”*, como señala el decreto 2409 de 2018.

Por otro lado, la inspección reviste el ejercicio de la realización de visitas que tengan el objetivo de interrogar, analizar, tomar declaraciones, etc., para verificar que todo ande en orden y que las disposiciones normativas competencia de la Supertransporte se están cumpliendo a cabalidad.

El control es el ejercicio que concede a la Supertransporte la facultad de imponer correctivos, con el objetivo de subsanar situaciones críticas. Además, aquí se plantean planes de mejora *“con la finalidad de subsanar las dificultades identificadas de todos aquellos quienes presten el servicio de transporte, puertos, concesiones o infraestructura, servicios conexos, entre otros”*, como lo señala el decreto 2409 de 2018.

Según Ortiz (2020), la Vigilancia, Inspección y Control se puede definir por los aspectos materiales de cada uno de estos procesos. A continuación, se socializa la siguiente gráfica:

Gráfica 2. Definición Vigilancia, Inspección y Control:



Fuente: Elaboración propia, adaptado de Ortiz (2020)

Ortiz (2020) define la Vigilancia como una actividad donde el principal objetivo es “solicitar y/o verificar información o documentos”, por otro lado, la Inspección tiene el objetivo de “realizar seguimiento y evaluación” y el Control, tiene el objetivo de “ordenar correctivos y sancionar”.

Según Beltrán Barrera (2021) quien cita a Arbeláez (2014) la Inspección debe ser entendida como “medio y no resultado, para comprender la gestión que se debe realizar y el título de imputación de responsabilidad cuando así no se hace”. En ese orden de ideas, la Inspección es una herramienta que permite entender la gestión que se tiene que hacer para cumplir un objetivo en específico.

Por otro lado, Beltrán Barrera (2021) cita a William Zambrano Cetina, (2015) quien menciona que “la función administrativa de inspección comporta la facultad de solicitar información de las personas objeto de supervisión, así como de practicar visitas a sus instalaciones y realizar auditorías y seguimiento de su actividad”.

En adición, la vigilancia es definida por William Zambrano Cetina (2015) como “la función de advertencia, prevención y orientación encaminadas a que los actos del ente vigilado se ajusten a la normatividad que lo rige”

El control es definido por William Zambrano Cetina (2015) como “el ordenador correctivo sobre las actividades irregulares y las situaciones críticas de orden jurídico, contable, económico o administrativo”.

En ese orden de ideas, se puede sintetizar la función de supervisión como “cumplimiento del servidor público que sea ajustado a la actividad que se le encomienda en relación con el cargo que ocupa dentro del ente supervisor”, según Beltrán Barrera (2021).

Además, complementa Arias (2008) citado por Beltrán Barrera (2021) señalando que la Vigilancia, la Inspección y el Control no se pueden limitar solamente a “la observancia de unos aspectos técnicos, sino al esfuerzo para contener las asimetrías existentes entre la postura del empresario y la información que recibe el consumidor”.

Agrega Ortiz (2020) los verbos rectores de los 3 procesos. En el caso de la Vigilancia, el verbo rector es observar; la Inspección se puede resumir en examinar; y el Control es

comprobación, fiscalización e intervención. A continuación, se adjunta la gráfica 2 que sintetiza lo mencionado anteriormente.

Gráfica 3. Verbos rectores de Vigilancia, Inspección y Control:



Fuente: Elaboración propia, adaptado de Ortiz (2020)

METODOLOGÍA:

Para empezar, es necesario construir una matriz de consistencia que suministra la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte (2021), la cual permite “*contrastar la problemática identificada con los objetivos del diagnóstico y las herramientas de investigación seleccionadas para realizarlo*”. Esto con el fin de encontrar conexiones y coherencia entre los diversos elementos, para identificar la problemática y comportamientos de interés para la investigación. A continuación, se adjunta la matriz de consistencia realizada:

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
Problema	Objetivo general	Entidad: Superintendencia de Transporte Metodología: Diagnóstico por medio de encuesta Nombre de la investigación: IMPACTO E IMPORTANCIA DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA MISIONALIDAD DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE		
Desde la Superintendencia de Transporte se evidencia una necesidad de implementar la transversalización de género dentro de sus políticas, planes y proyectos, con el objetivo de empoderar a los servidores públicos de la entidad en temas de género y que sea posible asimismo, su exteriorización; además, se señala la necesidad de capacitar a los y las funcionarias en temas de género, teniendo en cuenta que un gran porcentaje, considera que los asuntos de género NO son relevantes dentro de su gestión, además, no se tiene muy claro qué es transversalización de género.	Identificar el impacto que tiene la transversalización de género en la Superintendencia de Transporte.			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Preguntas de investigación	Preguntas de formulario	Metodología de abordaje
Desde la Superintendencia de Transporte hay una falta evidente de capacitación en temas de género. Por ende, las políticas, programas o planes que se implementan dentro de la entidad desconocen la transversalización de género como herramienta. En adición, los y las funcionarias y contratistas de la entidad consideran que NO es relevante los asuntos de género dentro de sus dependencias y funciones propias. Por otro lado, los y las funcionarias y contratistas de la entidad desconocen qué es la transversalización de género y cómo puede impactar positivamente a la formulación de planes, programas y proyectos dentro de la entidad.	Elaborar un diagnóstico en capacidades en materia de género para los funcionarios de la Superintendencia de Transporte y la percepción de estos en relación con la igualdad de género y la inclusión. Llevar a cabo un análisis del diagnóstico realizado, recomendando acciones de mejora que se deben tener en cuenta para el mejoramiento de la implementación de la transversalización de género en las funciones misionales de la entidad: Vigilancia, Inspección y Control. Señalar la importancia de la transversalización de género en la Superintendencia de Transporte, teniendo en cuenta las funciones misionales de la entidad: Vigilancia, Inspección y Control.	¿Qué impacto tiene la transversalización de género en la Superintendencia de Transporte?	<p>1. <input type="checkbox"/> Dependencia</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Benominación del empleo</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Nivel educativo</p> <p>4. <input type="checkbox"/> Edad</p> <p>5. <input type="checkbox"/> Sexo</p> <p>6. <input type="checkbox"/> Ha recibido alguna vez entrenamiento básico u orientación en género?</p> <p>7. <input type="checkbox"/> Ha recibido formación sobre género en los últimos dos años? ¿Lo está haciendo actualmente? Por favor, mencione los cursos donde se incluyó el tema género aunque no fuera su tema principal.</p> <p>8. <input type="checkbox"/> Si respondió de manera afirmativa a la pregunta anterior, por favor, incluya la información sobre las capacitaciones realizadas</p> <p>9. <input type="checkbox"/> En qué medida tienen influencia los asuntos de género en su trabajo diario?</p> <p>10. <input type="checkbox"/> ¿Qué tan relevante es el tema género en las funciones de la Superintendencia de Transporte?</p> <p>11. <input type="checkbox"/> ¿Es relevante el tema género en el trabajo de su dependencia?</p> <p>12. <input type="checkbox"/> ¿Qué nivel de familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres?</p> <p>13. <input type="checkbox"/> ¿Tiene claro la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres?</p> <p>14. <input type="checkbox"/> Competencia clave de género número 1: Análisis y planificación estratégica de género.</p> <p>15. <input type="checkbox"/> Competencia clave de género número 2: Programación, elaboración de presupuestos y ejecución con perspectiva de género</p> <p>16. <input type="checkbox"/> Competencia clave de género número 3: Gestión del conocimiento; comunicación; seguimiento y evaluación con perspectiva de género</p> <p>17. <input type="checkbox"/> Competencia clave de género núm. 5: Género y liderazgo</p>	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"

Fuente: elaboración propia

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 como señala el documento de la Superintendencia de Transporte “diagnóstico de capacidades en materia de equidad de género. Oficina Asesora de Planeación”.

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”

El cuestionario diagnóstico está dividido en las siguientes secciones:

Sección 1: Información general

Se realizan las siguientes preguntas:

1. Dependencia
2. Denominación del empleo
3. Nivel educativo
4. Edad
5. 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.

Se realizan las siguientes preguntas:

6. ¿Ha recibido alguna vez entrenamiento básico u orientación en género?
7. ¿Ha recibido formación sobre género en los últimos dos años? ¿Lo está haciendo actualmente? Por favor, mencione los cursos donde se incluyó el tema género aunque no fuera su tema principal.
8. Si respondió de manera afirmativa a la pregunta anterior, por favor, incluya la información sobre las capacitaciones realizadas
9. ¿En qué medida tienen influencia los asuntos de género en su trabajo diario?
10. ¿Qué tan relevante es el tema género en las funciones de la Superintendencia de Transporte?
11. ¿Es relevante el tema género en el trabajo de su dependencia?
12. ¿Qué nivel de familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres?
13. ¿Tiene claro la 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:

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

Para los siguientes procesos y habilidades, por favor indique su nivel de conocimiento y competencia marcando el recuadro correspondiente.

- Entender y explicar los conceptos relacionados con el género.
- Entender y explicar los datos con perspectiva de género para aportar información a nueva.
- Analizar las dinámicas de género dentro de un contexto y determinadas.
- 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.
- 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.

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

- Utilizar los resultados de las investigaciones para definir programas o presupuestos con perspectiva.
- Desarrollar programas, presupuestos o planes con perspectiva de género.
- Entender la necesidad de adoptar medidas encaminadas a dotar a la Entidad de una mayor.
- Promover y presionar en favor de la utilización de fondos con sensibilidad al género en los niveles.
- Ejecutar programas con perspectiva de género según lo planificado, en consonancia con los objetivos.
- Transversalizar el género en todos los procesos de la Entidad.
- Asignar recursos financieros y humanos a programas sensibles al género.

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

- Conocer en profundidad las herramientas utilizadas en la recogida de datos con el fin de obtener datos.
- 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.
- Capacitar a otras personas sobre sistemas de seguimiento y evaluación sensibles al género.
- 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.
- Elaborar documentación de calidad en materia de género para su utilización en las plataformas.

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

- Entender y reconocer los enfoques transformadores desde el punto de vista del género.
- Entender y reconocer los resultados intermedios y finales transformadores desde el punto de vista.
- Capacidad para aprender de los enfoques y resultados transformadores desde el punto de vista del género.
- Capacidad para promover enfoques innovadores y transformadores desde el punto de vista del género.
- Garantizar que los enfoques transformadores desde el punto de vista del género sean utilizados.
- Capacidad para aplicar enfoques nuevos y transformadores desde el punto de vista del género.
- Capacidad para analizar, utilizar y documentar enfoques transformadores desde el punto de vista.

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.

RESULTADOS:

El diagnóstico realizado por la Superintendencia de Transporte (2022) arrojo los siguientes resultados:

Para la sección 1 sobre información general, se precisa que 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 provistos 269 distribuidos jerárquicamente. Superintendencia de Transporte (2022)

Tabla 1: 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

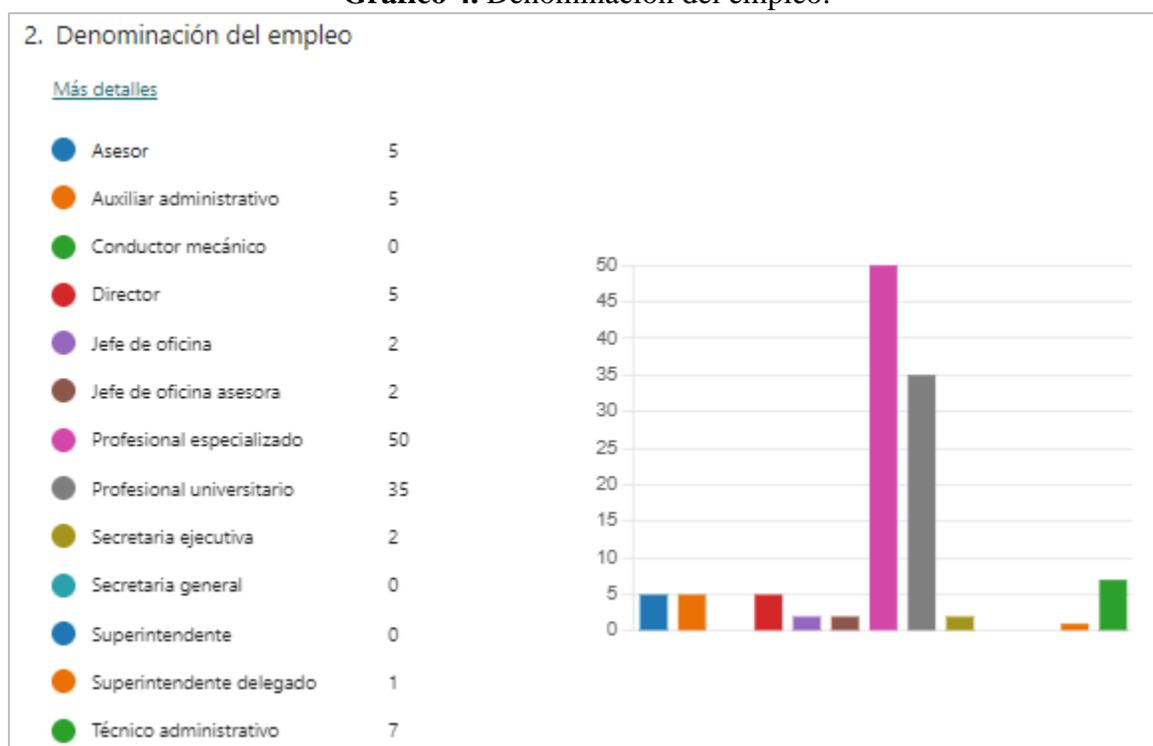
Profesional Universitario	56	54	42	12
TÉCNICO	27	27	21	6
Técnico Administrativo	27	27	21	6
ASISTENCIAL	34	33	18	15
Auxiliar Administrativo	12	12	6	6
Conductor Mecánico	6	6	0	6
Secretaria Ejecutiva	16	15	12	3
Total	280	269	174	95

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

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

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:

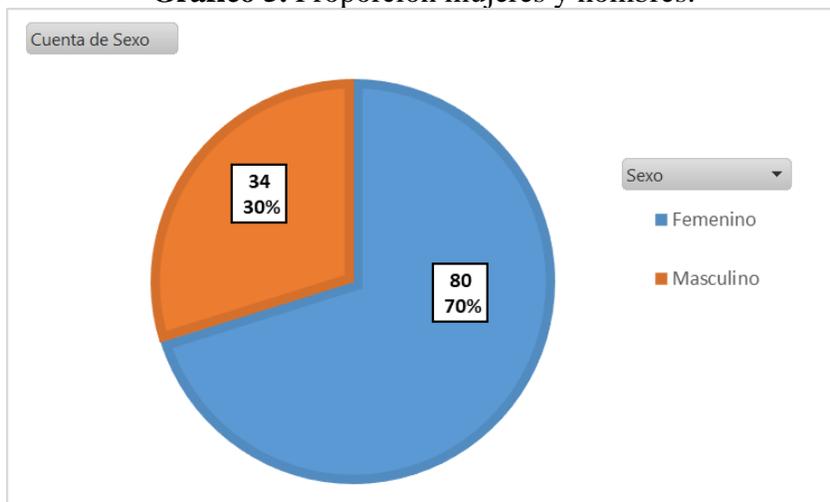
Gráfico 4. Denominación del empleo:



Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

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. Superintendencia de Transporte (2022)

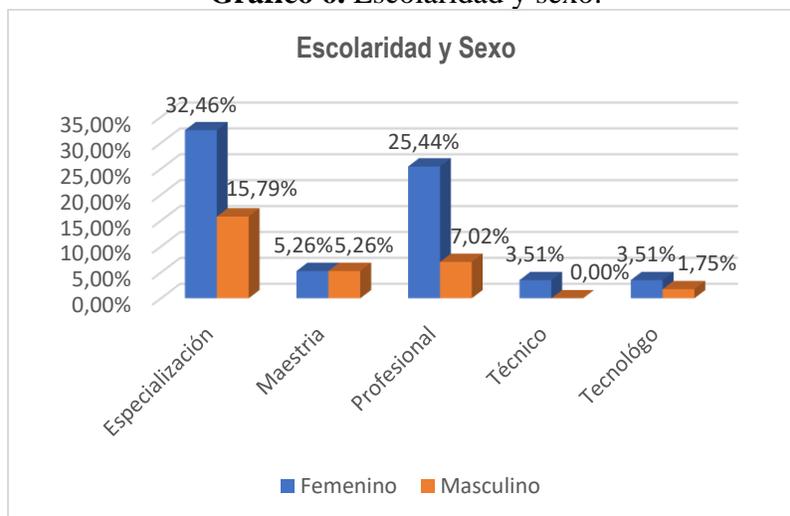
Gráfico 5. Proporción mujeres y hombres:



Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

En adición, la siguiente pregunta se refería al nivel de escolaridad y 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. Superintendencia de Transporte (2022)

Gráfico 6. Escolaridad y sexo:

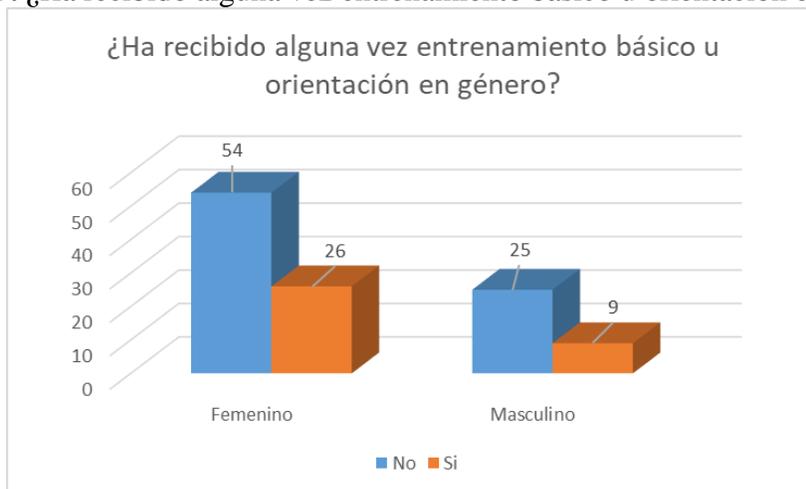


Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

Para la 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.

A la pregunta ¿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. Superintendencia de Transporte (2022)

Gráfico 7. ¿Ha recibido alguna vez entrenamiento básico u orientación en género?:



Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

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.

A la 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. Superintendencia de Transporte (2022)

Tabla 2: ¿En qué medida tienen influencia 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%

Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

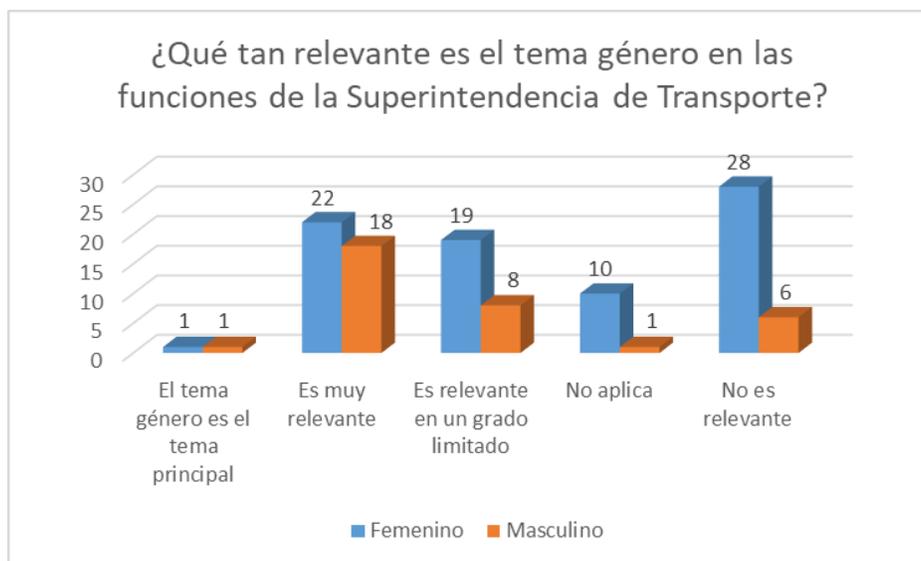
A la pregunta 3 ¿qué tan relevante es el tema de género en las funciones de la SuperTransporte?, se puede observar en la tabla a continuación que 24.56% de las mujeres considera que No es relevante el tema de género en las funciones de la Superintendencia de Transporte, en comparación el 15.79% de los hombres, que consideran que los asuntos de género son muy relevantes de las funciones de la Superintendencia de Transporte. Superintendencia de Transporte (2022)

Tabla 3: ¿En qué medida tienen influencia los asuntos de género en su trabajo?

¿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%

Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

Gráfico 8. ¿En qué medida tienen influencia los asuntos de género en su trabajo?:



Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

A la 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. Superintendencia de Transporte (2022)

Tabla 4: ¿Es relevante el tema de género en el trabajo de 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%

Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

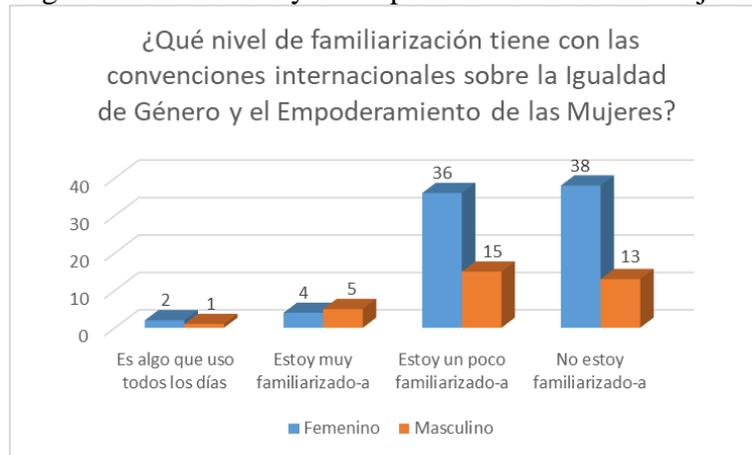
A la pregunta 5 ¿qué nivel de familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres?, se puede observar en la tabla a continuación que 33.33% de las mujeres están Poco familiarizadas y el 31.58% están familiarizadas con las convenciones 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. Superintendencia de Transporte (2022)

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

¿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%

Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

Gráfico 8. ¿Qué nivel de familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres?



Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

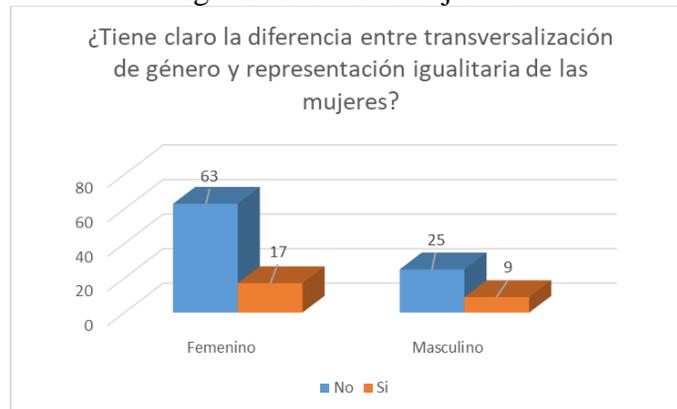
A la pregunta 6 ¿tiene claro la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres?, se puede observar en la tabla a continuación que 78.75% de las mujeres que contestaron la encuesta no tienen clara la diferencia de conceptos así como el 73.53% de los hombres. Superintendencia de Transporte (2022)

Tabla 6: ¿Tiene claro la 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%

Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

Gráfico 9: ¿Tiene claro la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres?



Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

Para la sección 3 sobre 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.

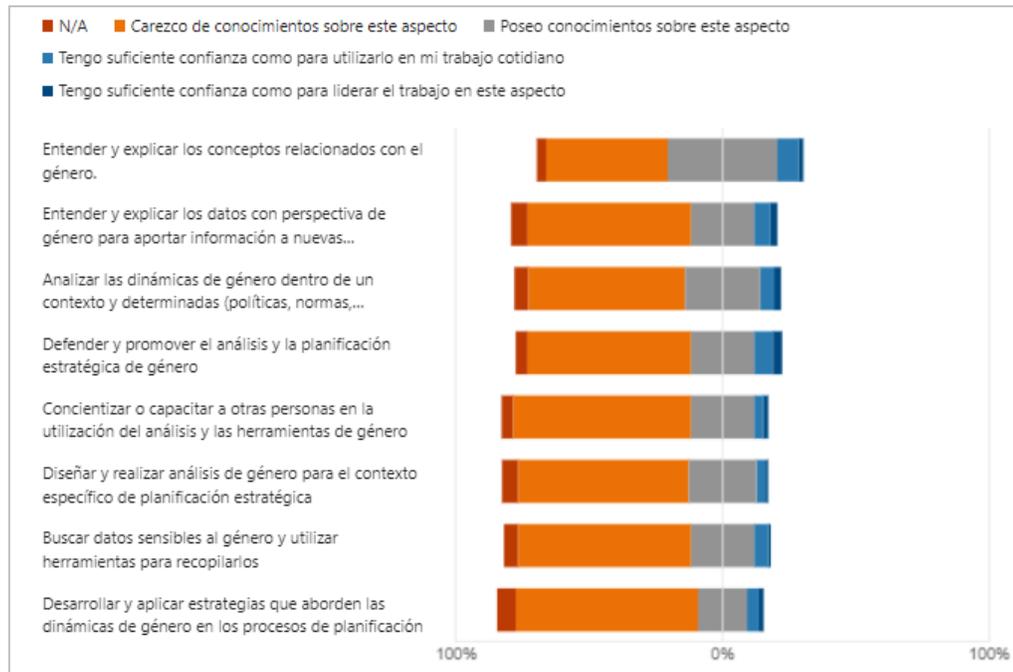
- No Aplica (color rojo)
- Carezco de conocimientos sobre este aspecto (color naranja)
- Poseo conocimientos sobre este aspecto (color gris)
- Tengo suficiente confianza como para utilizarlo en mi trabajo cotidiano (color azul claro)
- Tengo confianza como para liderar el trabajo en este aspecto (color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

Gráfico 10: Competencia clave de género número 1: Análisis y planificación estratégica de género.



Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

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 Superintendencia de Transporte (2022)

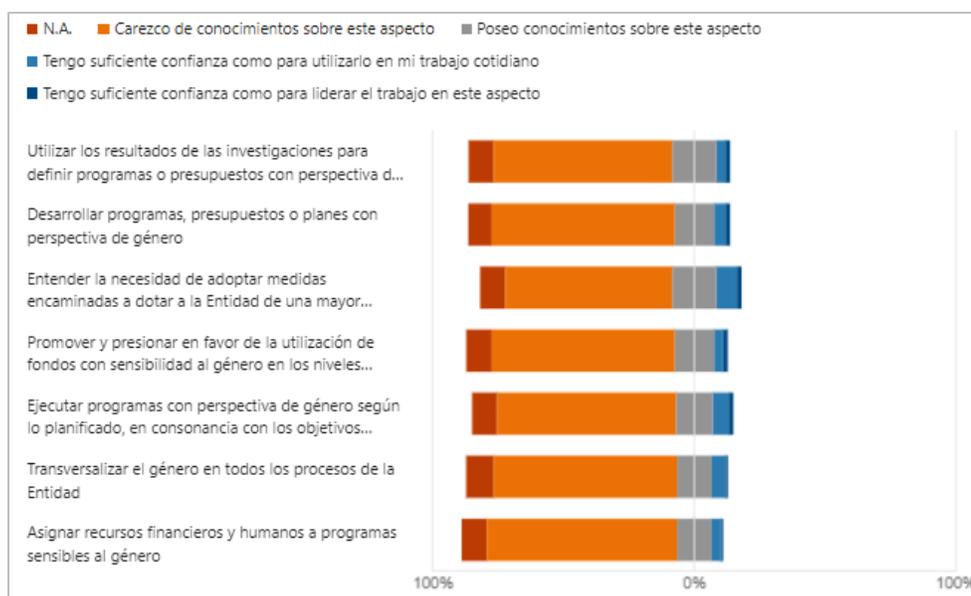
Lo anterior es una oportunidad para identificar estrategias de capacitación para fortalecer esta competencia y transversalizar el género en la Entidad, así como focalizar acciones a quienes deban fortalecer estos aspectos.

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.

Gráfico 11: Competencia clave de género número 2: Programación, elaboración de presupuestos y ejecución con perspectiva de género



Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

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

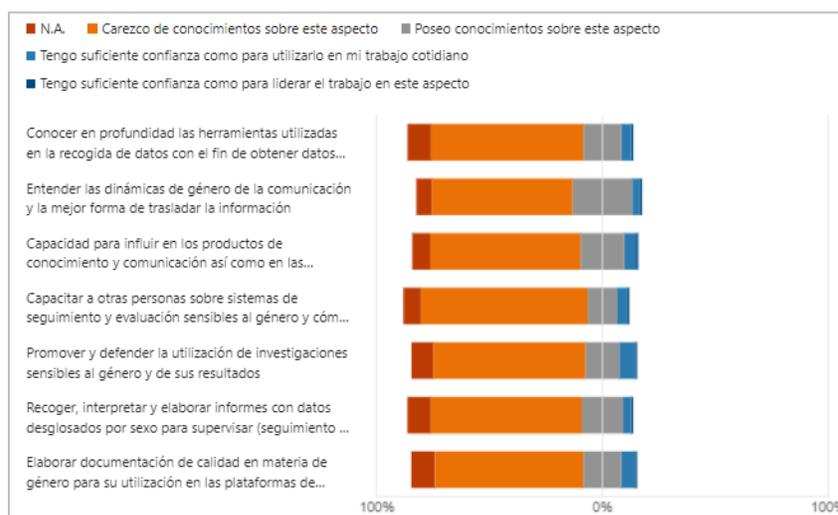
- *Transversalizar el género en todos los programas Transversalizar el género en todas las operaciones Asignar recursos financieros y humanos a programas sensibles al género. Superintendencia de Transporte (2022)*

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

Las respuestas a esta competencia permiten 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. Superintendencia de Transporte (2022)

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

Gráfico 12: Competencia clave de género número 3: Gestión del conocimiento; comunicación; seguimiento y evaluación con perspectiva de género.



Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

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*

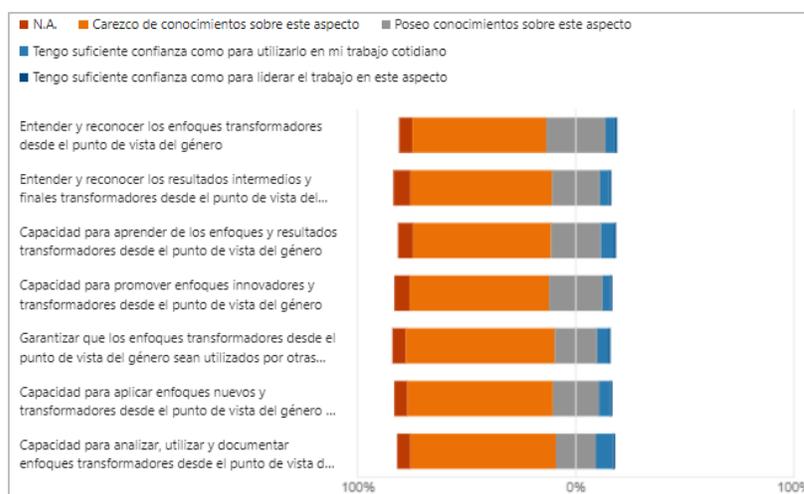
- *Recoger, interpretar y elaborar informes con datos desglosados por sexo para supervisar (seguimiento y evaluación) los avances de los programas o políticas de género*
- *Elaborar documentación de calidad en materia de género para su utilización en las plataformas de conocimiento y comunicación. Superintendencia de Transporte (2022)*

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.

Gráfico 13: Competencia clave de género núm. 5: Género y liderazgo



Fuente: Superintendencia de Transporte (2022)

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* Superintendencia de Transporte (2022)

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 con 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.

CONCLUSIONES:

La transversalización de género en la Superintendencia de Transporte es de suma importancia debido a las funciones misionales de la entidad, que incluyen la vigilancia, inspección y control del sector transporte.

La Vigilancia definida como el ejercicio de *"solicitar información, practicar visitas, llevar a cabo mesas de trabajo, realizar actuaciones de acompañamiento preventivo"* Superintendencia de Transporte (2021). Por otro lado, la Inspección definida como el ejercicio de *"solicitar, analizar y evaluar la información asociada a los sujetos pasivos del régimen de transporte, evidenciar en sitio o remotamente situaciones de carácter particular"*

relacionadas con la normatividad del sector transporte” Superintendencia de Transporte (2021). Finalmente el control definido como el ejercicio de “impartir órdenes preventivas, correctivas y sancionatorias, para procurar la debida prestación del servicio de transporte, infraestructura, servicios conexos y complementarios, así como las de protección de los intereses, derechos de los usuarios del transporte y el permanente cumplimiento de las finalidades constitucionales y legales” Superintendencia de Transporte (2021).

Estas funciones misionales, tendrían un gran impacto con la implementación de la transversalización de género ya que permite promover la equidad y justicia, la transversalización de género garantiza la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el sector transporte, lo cual es fundamental para promover la equidad y la justicia. En la Superintendencia de Transporte, esto implica asegurar que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de acceso y trato en relación con los servicios y regulaciones del sector.

En adición, se fortalece la sensibilidad a las necesidades específicas, la transversalización de género permite tener en cuenta las necesidades específicas de hombres y mujeres en el ámbito del transporte. Esto implica considerar las diferencias en términos de seguridad, accesibilidad, horarios, condiciones laborales y otros aspectos que pueden afectar de manera diferenciada a hombres y mujeres en el sector. Al tener en cuenta estas diferencias, la Superintendencia de Transporte puede adoptar medidas de prevención y atención adecuadas para abordarlas y promover condiciones equitativas para todos.

Por otro lado, se mejora la prevención y atención de la violencia de género, implica abordar la violencia de género en el sector transporte y promover entornos seguros para hombres y mujeres por igual. La Superintendencia de Transporte puede desempeñar un papel importante en la prevención y atención de situaciones de acoso, violencia sexual o maltrato que puedan ocurrir en el ámbito del transporte.

En ese orden de ideas, para el mejoramiento de la implementación de la transversalización de género en las funciones misionales de la entidad de Vigilancia, Inspección y Control, se recomienda lo siguiente:

- **Sensibilización y capacitación:** Es fundamental que todo el personal de la entidad reciba capacitación y sensibilización en temas de género, igualdad y diversidad. Esto les permitirá comprender la importancia de la transversalización de género y adquirir las herramientas necesarias para implementarla en su trabajo diario.
- **Análisis de brechas y diagnóstico:** Realizar un análisis de las brechas de género existentes en las funciones misionales de la entidad. Esto implica identificar las áreas donde se presentan desigualdades de género y determinar las acciones necesarias para cerrar esas brechas.
- **Incorporación de perspectiva de género en los procesos:** Asegurarse de que la perspectiva de género se integre de manera transversal en todos los procesos de la entidad, desde la planificación y ejecución de actividades hasta la evaluación de resultados. Esto implica considerar cómo las decisiones y acciones pueden afectar de manera diferenciada a hombres y mujeres, y adoptar medidas para promover la igualdad de género.
- **Desarrollo de políticas y protocolos:** Establecer políticas y protocolos claros que promuevan la igualdad de género en todas las funciones misionales de la entidad.

Estas políticas deben incluir medidas específicas para prevenir y abordar la discriminación de género, el acoso sexual y otras formas de violencia de género.

- Participación y consulta de actores clave: Involucrar a actores clave, como organizaciones de mujeres, grupos de la sociedad civil y expertos en género, en el diseño, implementación y seguimiento de las acciones de transversalización de género. Esto garantizará una perspectiva diversa y enriquecedora, así como el compromiso de diferentes sectores de la sociedad.
- Rendición de cuentas: Promover una cultura de rendición de cuentas en la entidad, donde se reconozca la importancia de la transversalización de género y se asuman responsabilidades claras en su implementación. Esto implica establecer mecanismos de seguimiento y evaluación, así como sanciones o incentivos para garantizar el cumplimiento de los objetivos de igualdad de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ONU. (2016). Manual de capacidades en materia de igualdad de género ONU Mujeres.

Superintendencia de Transporte. (2022). Informe de rendición de cuentas 2021. Tomado de: https://www.supertransporte.gov.co/documentos/2021/Noviembre/Planeacion_11/1.Informe-Final-RDC-Final.pdf

Ortiz, G. (2020). Las funciones de vigilancia, inspección y control del Estado sobre los particulares. Superintendencia de Transporte y Ministerio de Transporte.

Decreto 2409 de 2018. Por el cual se modifica y renueva la estructura de la Superintendencia de Transporte y se dictan otras disposiciones. 24 de diciembre de 2018. Diario Oficial No. 50.817.

Pabón Almanza, C; Linares Diaz, M. (2018). Factores de Competencia de la Superintendencia de Transporte. Revista: derecho económico, Universidad del Externado. Colombia, Bogotá. Tomado de: <https://derechoeconomico.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/sites/42/2021/09/aqui.pdf>

Beltrán Barrera, K. (2021). Funciones de inspección, vigilancia y control del estado colombiano frente a la protección del consumidor por compras electrónicas, análisis comparado con Brasil. Tomado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/33240/2021katherinbeltran.pdf?sequence=1>

Rosas, A. (2019). Capacidad institucional: revisión del concepto y ejes de análisis. Revista: DAAPGE 32, pp. 81–107. Universidad Autónoma Metropolitana. Xochimilco, México.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD. (1997). Una nueva gestión pública para América Latina. Documento del CLAD. Tomado de: <http://unpan1.un.org/intrdoc/groups/public/documents/CLAD/UNPAN000161.pdf>

Migdal, J. (1988). Strong Societies and Weak States. Princeton, Princeton University Press.

Sikkink, K. (1993). Las capacidades y la autonomía del Estado en Brasil y la Argentina. Un enfoque neo institucionalista. En: Desarrollo Económico, vol. 32, n° 138. Argentina. Instituto de Desarrollo Económico y Social.

Repetto. (2004). Capacidad Estatal: requisito para el mejoramiento de la Política Social en América Latina. INDES – Banco Interamericano de Desarrollo, Serie de Documentos de Trabajo I–52.

Hilderbrand, M; Grindle, M (1997). Building Sustainable Capacity in the Public Sector: ¿What Can Be Done? En: Grindle, M. Getting Good Government. Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries, Boston, Harvard University Press.

Savitch, H. (1998). Global challenge and institutional capacity: or, how we can refit local administration for the next century. En: Administration & Society, vol. 30, n° 3.

Weiss, L. (1998). The myth of the powerless state, New York, Cornell University Press.

Rosas, A (2008), Una ruta metodológica para evaluar la capacidad institucional. En: Política y Cultura. núm. 30, pp. 119-134.

García, A. (2015). Capacidad institucional y administrativa, una problemática estructural: caso Transmilenio s.a. pontificia universidad javeriana. Colombia, Bogotá. Tomado de: [GarciaAperadorAndresFelipe2015.pdf;sequence=1 \(javeriana.edu.co\)](#)

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>

Ministerio de Transporte. (2020). Avances e información relevante en temas de equidad de género en el sector transporte.

OIT. (2017). Definición de la transversalización de la perspectiva de género. Tomado de: [https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm#:~:text="Transversalizar%20la%20perspectiva%20de%20género,y%20en%20todos%20los%20niveles](https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm#:~:text=).

Tejerina, V; Mecerreyes, C; Miranda, L; Ballón Buscarons, L. (2020). ¿Por qué es importante la transversalización de la igualdad de género? BID. Tomado de: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/transversalizacion-igualdad-de-genero/>

Gobierno de México. (2020). TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO. Tomado de: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/transversalidad-de-genero>

Gobierno de Madrid. (2019). Transversalidad de género. Tomado de: <https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Igualdad-y-diversidad/Transversalidad-de-genero/?vgnextfmt=default&vgnextoid=1f6dad16488d2610VgnVCM2000001f4a900aRCD&vgnnextchannel=c426c05098535510VgnVCM1000008a4a900aRCD>

Superintendencia de Transporte. (2022). Diagnóstico de capacidades en materia de equidad de género. Oficina Asesora de Planeación.