



PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO  
Igualdad y Equidad de Género de la Superintendencia de Transporte

**Código:** DE-PO-002  
**Versión:** 001  
**Fecha Aprobación:**  
22/JUL/2024

**CODIGO: DE-PO-002**

**VERSION: 001**

# **POLITICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE**

**2024**

## **Tabla de contenido**

### PRESENTACION

### CONTEXTO

1. OBJETIVO GENERAL

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3. ALCANCE

4. DEFINICIONES

5. ABREVIATURAS

6. MARCO NORMATIVO.

7. RESPONSABILIDADES.

7.1 ALTA DIRECCIÓN.

7.2 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

7.3 PROCESO LÍDER DE LA POLÍTICA (*Proceso que lidera la Política*).

8. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA.

9. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO.

10. COMPONENTES O LINEAMIENTOS DE POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE.

10.1 LINEAMIENTO 1: Estructura Organizacional Con Enfoque De Género - Procesos de Selección y Desarrollo Profesional.

10.2 LINEAMIENTO 2 Cultura Organizacional Libre de Machismo y Discriminación.

10.3 LINEAMIENTO 3 Sistema Interno de Cuidado con enfoque de género - Balance de la Vida Laboral, Personal y Familiar.

10.4 LINEAMIENTO 4 Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género.

10.5 LINEAMIENTO 5 Cumplimiento de la Misionalidad con enfoque de Género.

11. VIGENCIA.

12. CONTROL Y SEGUIMIENTO.

12. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

13. APROBACION DEL DOCUMENTO

## PRESENTACION

La Superintendencia de Transporte es una entidad técnica y administrativa, adscrita al Ministerio de Transporte. Esta institución, en representación del Presidente de la República, ejerce las funciones de vigilancia, inspección y control en materia de tránsito, transporte y su infraestructura, según lo estipulado por la ley y la delegación del Decreto 2409 de 2018. Siempre prioriza la protección de los derechos de los usuarios, conforme a lo establecido en la Constitución y la ley. Estas funciones se llevan a cabo principalmente a través de nuestros procesos misionales, actividades esenciales para cumplir con sus objetivos.

En el ejercicio efectivo de las funciones de protección a usuarios del sector transporte, la Superintendencia, como autoridad competente para velar por la observancia de las disposiciones en el sector transporte, realiza investigaciones y aplica sanciones o medidas administrativas ante infracciones a las normas vigentes en los derechos y deberes de los usuarios. Además, lleva a cabo actividades de promoción y prevención dirigidas tanto a usuarios como a empresarios, fomentando así el cumplimiento de la normatividad vigente.

En el entendido de que la igualdad de género es un derecho humano inalienable, respaldado por una sólida legislación tanto nacional como internacional<sup>[1]</sup> y que las normativas vigentes exigen implementar políticas, estrategias y acciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, previniendo cualquier forma de discriminación basada en el género, la Superintendencia de Transporte acoge la formulación e implementación de la Política de igualdad y equidad de género.

La adopción de la presente política de género se fundamenta en la convicción de que la equidad de género no solo beneficia a las mujeres, sino que enriquece a toda la sociedad. Promover la igualdad de género es fomentar un entorno de trabajo más justo, productivo y armonioso. Además, se ha identificado que el respeto a la diversidad de género trae consigo múltiples perspectivas y habilidades que fortalecen las capacidades y nos permiten un servicio más efectivo y sensible a las necesidades de la ciudadanía.

Por medio de este documento la entidad deja plasmado su compromiso en la implementación de acciones, estrategias y programas encaminadas a: (i) avanzar en el cierre de las brechas de género; (ii) materializar la igualdad entre hombres y mujeres; (iii) aportar a la transformación de patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para contrarrestar prejuicios y costumbres que se basan en estereotipos de género; (iv) desarrollar políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres. (v) cumplir con la misionalidad de la entidad incorporando el enfoque de género y avanzando en la garantía de derechos para las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa. (OSIDG).

## CONTEXTO

El Gobierno colombiano desde las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026, por medio del apartado de "Actores diferenciales para el cambio", indica que el cambio es con las mujeres en todas sus diversidades, se establece la incorporación del enfoque de género en toda la institucionalidad, especialmente, en la planeación y asignación. Esto implica la incorporación del enfoque de género en toda la institucionalidad, especialmente en la planificación y asignación de presupuestos, fortaleciendo el uso del trazador presupuestal para la Equidad de la Mujer. Además, se integrarán de manera más robusta las variables de género e interseccionalidad en los sistemas de información y registros administrativos nacionales. Todos los sectores administrativos a nivel nacional y territorial deberán contar con un comité sectorial de género y/o fortalecer instancias similares.

En el mismo apartado, se menciona la visión de una Colombia igualitaria, diversa y libre de discriminación. Se establece la actualización de la política pública para las poblaciones con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, desde un proceso participativo, que fortalezca la transversalización efectiva de acciones en los sectores de la administración pública. También se fortalecerá la arquitectura institucional para garantizar la no discriminación de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa, promoviendo la planificación y el seguimiento a través de un trazador presupuestal que siga la metodología dispuesta a nivel nacional.

Estos lineamientos se desarrollan en el artículo 343 de la Ley 2294 de 2023, "Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026 'Colombia potencia mundial de la vida'", en el cual se establece la creación del Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las Violencias Basadas en Género (VBG) la cual contará con una estrategia de integración de las rutas de atención en VBG.

El artículo 344 de la misma ley reconoce y declara la emergencia por violencia de género en el territorio nacional, resaltando que esta emergencia es un asunto de interés y prioridad para la gestión pública en el sector público colombiano. Esto requiere acciones urgentes para superar las situaciones exacerbadas de violencia contra las mujeres, derivadas de prejuicios, estereotipos de género y relaciones estructurales desiguales de poder.

Los lineamientos dados por el Gobierno Nacional son sustentados a la vez por el CONPES 4080, correspondiente a la "política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país", la cual establece la hoja de ruta para los próximos ocho años respecto a este tema. Entre sus líneas de acción se incluyen la transformación cultural de estereotipos de género para prevenir la violencia contra las mujeres, estrategias para lograr una efectiva participación de las mujeres en los escenarios públicos y en altos cargos del estado, y la comunicación para la difusión del derecho al cuidado y la promoción del cambio cultural de vida.

Por su parte el Ministerio de Transporte, mediante la Resolución 2830 de 2019, creó el Comité Sectorial para la coordinación e implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género en el Sector Transporte, del cual es miembro el Superintendente de Transporte o su delegado. Este comité tiene, entre otras funciones, la responsabilidad de velar por la ejecución de las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos relacionados con la implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género en el sector transporte, y de dar lineamientos para la articulación y coordinación con las diferentes instancias encargadas de la creación y/o implementación de dicha política.

Este comité cuenta con un plan de acción sectorial que se considera una hoja de ruta de acciones estratégicas, y el cual cuenta con 7 pilares establecidos en el Plan de Acción del Comité Sectorial para la Coordinación e Implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género en el sector transporte.<sup>[2]</sup>

Por su parte la Superintendencia de Transporte en el Marco General del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)<sup>[3]</sup> también destaca la importancia de desarrollar la gobernanza de género, donde las mujeres serán el motor del desarrollo económico, desempeñando un papel fundamental en la vida política y en la consolidación de la paz en una sociedad libre de estereotipos. Esto se alinea con la hoja de ruta del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia mundial de la vida".

En este sentido, desde septiembre de 2023 la Superintendencia de Transporte suscribió el compromiso de avanzar en la consecución del Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas, conocido como Equipares Público, impulsado por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Este programa busca apoyar a las entidades públicas en el desarrollo y evaluación de políticas para cerrar brechas de género en el sector público colombiano.

El Sello Equipares Público, adaptado del modelo global "Gender Equality Seal for Public Institutions", reconoce los logros en igualdad de género en el marco de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible. Promueve políticas de corresponsabilidad en el cuidado y balance entre la vida laboral y familiar. Con el apoyo del PNUD, el programa se implementa en cinco fases y busca fortalecer procedimientos internos para lograr impactos significativos en igualdad de género.

Las entidades participantes deben planificar, asignar recursos, monitorear y evaluar programas y políticas según la Agenda 2030, contar con una arquitectura institucional inclusiva y personal cualificado, garantizar ambientes de trabajo respetuosos de los derechos humanos, y fomentar una ciudadanía activa y participativa. El objetivo es contribuir de manera objetiva a la igualdad de género y al cumplimiento del ODS 5 de la Agenda 2030, que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Para dar cumplimiento a estos compromisos la entidad expidió la Resolución número 3688 del 11 de abril de 2024 de la Superintendencia de Transporte "por la cual se crea el Equipo Técnico de igualdad y equidad de género de la Superintendencia de Transporte, para la implementación de la política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país y la política institucional de igualdad y equidad de género de la entidad".

De esta manera la Superintendencia de Transporte reconoce la importancia de dar cabal cumplimiento a los tratados en Derechos Humanos y avanzar en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), específicamente con respecto a los derechos de las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de

género diversas (OSIGD) lo cual implica desarrollar acciones y medidas progresivas que garanticen los derechos de las mujeres a una vida libre de violencias y de discriminación, asimismo que promuevan la equidad.

La política de género, inclusión y diversidad se soporta en la necesidad que hay para la Superintendencia de Transporte, su equipo directivo y colaboradores, en fomentar la igualdad, la identificación de la diferencia y equidad de género como elemento estratégico para el cierre de brechas al interior y exterior de la Entidad, identificando los sesgos existentes con el fin de impulsar la redistribución de roles sociales, involucrar los diversos espacios laborales tradicionalmente masculinos, impactando así a los funcionarios, colaboradores y sus familias y entorno, con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para iniciar una transformación cultural donde el trabajo de infraestructura vial se valore por igual sin distinción o discriminación, y se reconozca su aporte al desarrollo sostenible del país.

Dentro de las estrategias que se trazan para el desarrollo de la política interna de equidad e igualdad de género es necesaria la identificación de las barreras, creencias o percepciones que permitan la eliminación de toda discriminación o segregación laboral en razón al sexo de las personas, velando por el empoderamiento y autonomía económica para promover espacios dignos con condiciones justas e igualitarias sin distinción.

Surge entonces la oportunidad de promover un enfoque de género orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias económicas, políticas y culturales para abordar las desigualdades que permiten segregación y exclusión, siendo la oportunidad para fortalecer las capacidades y competencias que permitan el empoderamiento económico y la concertación en áreas de importancia que garanticen un desarrollo laboral con enfoque diferencial y de género.

Los esfuerzos que se harán en el marco de la Política se pueden categorizar en dos campos:

- **El campo estructural:** integrar una perspectiva de género en el funcionamiento de procesos, políticas, áreas, dependencias, equipos de trabajo e indicadores. Es decir, la consideración de los efectos que tienen sus acciones en hombres, mujeres y personas OSIGD.

- **El campo de las acciones afirmativas:** intervenciones diseñadas específicamente para cambiar circunstancias que experimentan en la organización las mujeres y personas Orientación Sexual e Identidad de Género Diversas -OSIGD-, (metas de género, rutas de atención, buenas prácticas de maternidad, etc.).

Para la construcción de la política de género se realizó una revisión de diferentes herramientas, programas, estudios y experiencias sobre equidad de género en el ámbito laboral que permitieron realizar la construcción de la presente política.

En este caso se tuvieron en cuenta las siguientes:

**TABLA 1. FUENTES DE INFORMACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO**

BIBLIOGRAFIA O HERRAMIENTAS ANALIZADAS	ORGANIZACIÓN
Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres (Principios WEPS- por sus siglas en inglés) <sup>[4]</sup>	ONU Mujeres
Sellos de Igualdad de Género PNUD - Equipares - Análisis de benchmarks <sup>[5]</sup>	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
Ranking PAR <sup>[6]</sup>	Aequales
Iniciativas de Paridad de Género <sup>[7]</sup>	World Economic Forum - Banco Interamericano de Desarrollo
ABC Género y Transporte <sup>[8]</sup>	Ministerio de Transporte
How to Improve Gender Equality in the Workplace, Evidence-based actions for employers <sup>[9]</sup>	<a href="#">The Behavioural Insights Team</a>

**Fuente:** Elaboración Propia

Como conclusión del análisis de estas herramientas es posible identificar puntos en los que coinciden todas o la mayoría, que resultan fundamentales y que no pueden quedar fuera de la formulación de las políticas de género.

En la tabla a continuación se evidencian las problemáticas generales y las temáticas específicas que se deben abordar.

**TABLA 2. PROBLEMATICAS PARA ABORDAR AL INTERIOR DE LA SUPERTRANSPORTE CON RESPECTO A LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y PERSONAS CON ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO DIVERSA**

	PROBLEMATICAS PARA LAS MUJERES Y PERSONAS CON ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO DIVERSAS	TEMATICAS PARA ABORDAR AL INTERIOR DE LA SUPERTRANSPORTE
1.	<b>Baja participación de las mujeres en el mercado laboral</b> Mayores tasas de desempleo en mujeres que en hombres	Composición de la entidad Procesos de selección
2.	<b>Roles ejercidos</b> - Dificultades para que las mujeres accedan a los cargos altos - Techos de cristal - Distribución sexual del trabajo	Distribución de cargos directivos Áreas de trabajo ejercidas por hombres y mujeres Promoción y desarrollo profesional
3.	<b>Distribución de tareas no remuneradas</b> - Distribución de tareas de cuidado no remuneradas En el hogar Con respecto a los espacios laborales	Conciliación de vida laboral y personal Distribución de tareas de cuidado en el trabajo
4.	<b>Violencias basadas en género VBG, discriminación y acoso sexual y laboral</b>	La existencia de violencias basadas en género en el entorno laboral prevención – atención – garantías de repetición
5.	<b>Cumplimiento de la misionalidad con enfoque de género</b>  Limitar las acciones de cuidado y de incorporación del enfoque a ser responsabilidad de las mujeres.  Comunicación con enfoque de género	Estrategias para la transversalización del enfoque de género al interior de la entidad  Comunicación interna y externa con enfoque de género  Generación de estrategias para impulsar la garantía de los derechos de las mujeres en el transporte público.

**Fuente:** Elaboración Propia

La Política de Igualdad y Equidad de Género de la Superintendencia de Transporte reconoce y recoge estas problemáticas y se propone generar estrategias y programas que modifiquen el contexto organizacional, incidiendo en el comportamiento de las personas.

## 1. OBJETIVO GENERAL

Implementar acciones y estrategias para cumplir con las obligaciones internacionales y nacionales en materia de igualdad y equidad de género, prevención, atención y sanción de las Violencias Basadas en Género. Promover la igualdad, la no violencia y la no discriminación por razones de sexo, género (incluyendo la identidad y la expresión de género) u orientación sexual, al interior de la Superintendencia de Transporte.

## 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Consolidar procesos de convocatoria, selección, promoción y desarrollo del personal de la Superintendencia de transporte libres de sesgos de género. Esto incluye definir procesos formales, adopción de acciones afirmativas y difusión de las estrategias. Dichos criterios se harán extensivos a empresas contratistas de la Entidad

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Visibilizar y transformar los sesgos y estereotipos de género en los que se justifica la desigualdad, la discriminación y la violencia en todas las dependencias de la entidad.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Implementar acciones y estrategias que promuevan la corresponsabilidad en las labores de cuidado promoviendo la redistribución de estas; y el balance de la vida laboral, personal y familiar, transformando los estereotipos de género y eliminando las barreras para la participación laboral femenina.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4:** Convertir a la Superintendencia de Transporte en un espacio de cero tolerancia a la violencia basada en género y al acoso sexual laboral. Para esto, se implementarán rutas específicas sobre prevención, denuncia, atención, investigación, sanción y reparación de la violencia y el acoso. Dichos protocolos y acciones serán ampliamente difundidos, generando confianza para denunciar y rechazo a conductas violentas.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 5:** Fortalecer y articular el actuar institucional para incorporar el enfoque de género.

## 3. ALCANCE

La política institucional de igualdad y equidad de género de la Superintendencia de Transporte está dirigida a los servidores, servidoras, colaboradores, colaboradoras y proveedores de la entidad, así como a sus grupos de interés, vinculados formal o informalmente a la entidad; en busca de fomentar su uso, apropiación y aplicación en todos los ámbitos.

Esta política se encuentra alineada a los objetivos institucionales y es transversal a todos los procesos institucionales.

## 4. DEFINICIONES<sup>[10]</sup>

A continuación, se presentan las definiciones relevantes que conforman nuestra política de igualdad y equidad de género. Estas definiciones son esenciales para comprender el marco conceptual y operativo que guía nuestras acciones y compromisos en materia de igualdad de género, asegurando una implementación coherente y efectiva en todas las áreas de nuestra entidad.

**Sexo:** se refiere a la clasificación biológica de los seres humanos en función de características físicas y fisiológicas, como los cromosomas sexuales, los

órganos reproductivos y las hormonas. Tradicionalmente, se ha dividido en dos categorías principales: masculino y femenino. Esta clasificación se basa principalmente en la presencia de cromosomas sexuales XX (femenino) o XY (masculino), así como en las características sexuales primarias y secundarias asociadas con cada sexo.

Es importante tener en cuenta que la categorización del sexo no siempre es tan binaria como se ha entendido históricamente. Existen variaciones intersexuales, donde las características biológicas no se ajustan típicamente a las categorías masculina o femenina.

**Género:** se refiere a la clasificación social, cultural y psicológica de las personas en función de sus características, roles, comportamientos y expectativas asociadas con lo que se considera masculino, femenino u otras identidades de género. Esta clasificación no se basa únicamente en diferencias biológicas, como en el caso del sexo, sino que está determinada por normas y constructos sociales que varían según la cultura y el contexto.

La categoría de género abarca varios aspectos:

1. **Identidad de género:** Se refiere a cómo una persona se identifica internamente en términos de género, ya sea como hombre, mujer, ambos, ninguno o una identidad de género diferente. Esta identidad puede o no corresponderse con el sexo asignado al nacer.
2. **Expresión de género:** Se relaciona con cómo una persona presenta su género a través de su apariencia, vestimenta, comportamiento y formas de comunicación. La expresión de género puede estar influenciada por las normas sociales y culturales, así como por la identidad de género de la persona.
3. **Roles de género:** Son las expectativas sociales y culturales sobre cómo deben comportarse, actuar o desempeñarse las personas en función de su género percibido. Estos roles pueden variar según la sociedad y pueden incluir actividades, responsabilidades y comportamientos específicos asociados con lo masculino, lo femenino o cualquier otra identidad de género.

**Orientación sexual** se refiere a la dirección de atracción emocional, romántica y/o sexual que una persona siente hacia otras personas. Esta atracción puede manifestarse hacia personas del mismo género (homosexualidad), del género opuesto (heterosexualidad) o de más de un género (bisexualidad), entre otras posibilidades.

Es importante entender que la orientación sexual es una dimensión natural y normal de la diversidad humana. Se manifiesta en una variedad de formas y puede ser fluida a lo largo del tiempo para algunas personas. Además, la orientación sexual no está necesariamente relacionada con la identidad de género de una persona.

**Violencia contra las mujeres:** La Ley 1257 de 2010 define la violencia contra las mujeres y los tipos de violencias, en términos de toda acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado

**Violencias basadas en género:** Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.

**Acoso laboral:** es un comportamiento hostil y persistente en el entorno de trabajo que busca menoscabar la dignidad de una persona y crear un ambiente intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, afectando su salud emocional y física. Se manifiesta de diversas formas, como comentarios ofensivos, intimidación, aislamiento social, y agresiones físicas o verbales. Este acoso puede provenir de superiores, colegas o subordinados, y tiene graves consecuencias para el bienestar y desempeño laboral de la víctima. Las organizaciones deben establecer políticas claras para prevenir y abordar el acoso laboral, garantizando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los empleados

**Acoso sexual laboral:** El acoso sexual es una forma de acoso laboral y, además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual.

La Corte Suprema de Justicia recoge la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entendiéndolo esta conducta como el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo y afirma que el acoso sexual en el ámbito laboral es uno de los problemas de discriminación de género que materializa una forma específica de violencia contra las mujeres que requiere la visibilización, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo.

La Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá, define las siguientes modalidades de acoso sexual laboral:

- **Acoso sexual laboral físico:** Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, mensajes de texto no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.
- **Acoso sexual laboral verbal:** Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, desviar discusiones de trabajo en conversaciones de contenido sexual, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- **Acoso sexual laboral no verbal:** Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.
- **Otros tipos de acoso sexual laboral:** Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual a través de engaños.

**Labores de cuidado:** Hace referencia a un amplio conjunto de actividades que generan diariamente el bienestar físico y emocional de las personas. Incluye las tareas cotidianas de gestión y sostenimiento de la vida, como: el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, el cuidado de los cuerpos, la educación/formación de las personas, el mantenimiento de las relaciones sociales o el apoyo psicológico a los miembros de la familia. Estas son actividades que históricamente han estado en cabeza de las mujeres y generalmente no se encuentran económicamente remuneradas. [\[11\]](#)

**Machismos cotidianos o habituales:** También conocidos como micromachismos son “una forma instaurada de violencia de género que incluye estrategias, gestos y actos de la vida cotidiana que son sutiles, casi imperceptibles, pero que se perpetúan y transmiten constantemente, tanto de forma consciente como inconsciente.

**Igualdad de género:** es el estado en el cual todas las personas, independientemente de su género, tienen los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades en todos los aspectos de la vida. Esto implica un acceso igualitario a recursos, educación y empleo, la eliminación de la discriminación basada en el género, una participación equitativa en la toma de decisiones en todos los niveles de la sociedad, y una valoración y respeto igualitarios sin prejuicios ni estereotipos. Además, promueve un reparto justo de tareas como las domésticas y de cuidado.

- **Equidad de género:** se refiere a la justicia en el tratamiento de mujeres, hombres y personas no binarias, teniendo en cuenta sus respectivas necesidades y situaciones históricas y sociales. No se trata de tratar a todos de manera idéntica, sino de proporcionar recursos y oportunidades adaptados a sus circunstancias específicas para alcanzar una igualdad real. Esto incluye medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que ciertos géneros han enfrentado, asegurando así que todos tengan las mismas posibilidades de desarrollo y participación en todos los aspectos de la vida.
- **Transversalización del enfoque de género** es el proceso estratégico por medio del cual se integra sistemáticamente la perspectiva de género en todas las políticas, programas y prácticas de una organización o institución. Su objetivo es garantizar que las consideraciones de género se incluyan en todas las etapas de desarrollo e implementación de políticas, desde la planificación y el diseño hasta la evaluación y el monitoreo. Esto implica identificar y abordar las desigualdades de género (mujeres, hombres, personas con identidades de género diversas) en cada área de acción, promoviendo la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas, independientemente de su género. Al hacerlo, se busca transformar estructuras y normas que perpetúan la desigualdad de género, creando un entorno más inclusivo y equitativo.
- **Brecha de género:** se refiere a las diferencias y desigualdades que existen entre hombres y mujeres en diversos ámbitos, como la educación, el empleo, la salud, la política y los ingresos. Estas diferencias se manifiestan en indicadores cuantitativos y cualitativos, como la disparidad salarial, la baja representación de mujeres en posiciones de liderazgo, el acceso desigual a recursos y oportunidades, y las tasas de participación laboral. La

brecha de género refleja la persistencia de desigualdades estructurales y sociales que limitan el potencial y las oportunidades de las mujeres en comparación con los hombres.

## 5. ABREVIATURAS

CEDAW - Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe

LGBTIQ+ - Lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer y personas diversas

MIPG - Modelo Integrado de Planeación y Gestión

ODS - Objetivos Desarrollo Sostenible

OSIGD - orientación e identidad de género diversa

VBG - violencia basada en género

## 6. MARCO NORMATIVO.

La Superintendencia de Transporte por ser una entidad pública del orden Nacional de la rama ejecutiva, debe cumplir con la regulación y la normativa que establece el Estado Colombiano en materia de equidad de género y derechos de las mujeres.

Entre las normas enunciadas se destacan las cláusulas abiertas de igualdad y no discriminación de la **Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana y los Pactos Internacionales del Sistema Universal**, estas buscan garantizar la efectividad de los derechos de las mujeres en su diversidad y de las personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans, Intersex y/o con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD). Por medio de esto Pactos se evidencia la obligación de los Estados a garantizar la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos de todas las personas.

Así mismo, la **Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)** prevé que los Estados parte deben comprometerse a adoptar medidas para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres. En tal sentido el Comité emite recomendaciones para intervenir en aspectos como crear marcos jurídicos, políticos e institucionales favorables a los derechos de las mujeres, a eliminar cualquier tipo de violencia o discriminación que provenga de cualquier persona, organización, empresa o agente no estatal, incluyendo la obligación de prevenir, investigar, castigar y brindar reparación a las víctimas de violencias contra las mujeres y violencia de género (Recomendaciones 19 y 35).

Esto a su vez ha sido reiterado por **la Convención Belem do Para´ (1994)** la cual hace referencia explícita a las disposiciones que se deben implementar para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres y que en su artículo séptimo establece la actuación en debida diligencia, no solo en materia de investigación y sanción, sino también en lo relativo a la prevención de las violencias.

Los **principios de Yogyakarta** se constituyen en una importante herramienta para orientar la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género.

A continuación, se encuentra una recopilación de los instrumentos internacionales relacionada a los derechos de las mujeres y específicamente a los derechos de las mujeres en el ámbito laboral:

**TABLA 3. RECOPIACIÓN MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL PARA DERECHOS DE LAS MUJERES**

NOMBRE INSTRUMENTO	ARTICULO REFERENCIA DERECHOS DE LAS MUJERES
Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	<p>Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.</p> <p>Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.</p>
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	<p>Artículo 2.1: Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p> <p>Artículo 26: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p>
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	<p>Artículo 2: Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p>
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW	<p>Esta Convención adoptada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981 señala: "Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera".</p> <p>"Artículo 11. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos".</p>
Recomendación General N° 19, adoptada por el	A través de esta recomendación se define el hostigamiento sexual como el "comportamiento de tono sexual

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 11 período de sesiones: 1992	tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil".  También señala que "la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo".
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer -Belem do Pará-	"Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado."  "Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:  b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.  Adicionalmente insta a los Estados a "modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".
Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el empleo 1985	Dentro del contenido de esta resolución, se establece que "los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchas contra tales hostigamientos y a impedirlos" (OIT, 2008).
Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer (aprobadas en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, celebrada en Nairobi, Kenia, del 15 al 26 de junio de 1985).	Este documento señala (párr. 139) que las condiciones de trabajo de las mujeres deben ser mejoradas en todas las áreas formales e informales, tanto en el sector público como en el privado. Teniendo en cuenta que la seguridad y la salud en el trabajo deben ser protegidas, indica que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo. Señala además que los gobiernos deben aplicar medidas legislativas que garanticen los derechos y adoptar medidas para identificar y corregir las condiciones de trabajo perjudiciales.
Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) (1995)	Solicita a los gobiernos, empleadores/as, sindicatos y ONG, la erradicación del acoso sexual en el trabajo y compromete a los Estados a promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual (párr. 180). También señala (párr. 290) que "la aplicación eficaz de la Plataforma exigirá la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer. Se debe eliminar el acoso sexual".
Principios de Yogyakarta	Plantea los estándares normativos internacionales del Enfoque LGBTI.  El principio 12 establece que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género"

Fuente: Elaboración Propia

Dichos instrumentos internacionales han quedado plasmados en el ordenamiento nacional principalmente bajo la Constitución Política en los artículos 13 (igualdad), 43 (no discriminación) y 53 (derecho al trabajo). Y a la vez han sido desarrollados por normativas como la Ley 1257 de 2008, la cual establece responsabilidades en materia de prevención y atención de las violencias contra las mujeres y el cual ha sido desarrollado en diferentes decretos y resoluciones. Con respecto a los derechos laborales la Ley 1010 de 2006 adopta medidas para identificar, sancionar y prevenir el acoso.

A continuación, se encuentra una recopilación de la normativa nacional relacionada a los derechos de las mujeres y específicamente a los derechos de las mujeres en el ámbito laboral:

**TABLA 4. RECOPIACIÓN MARCO NORMATIVO NACIONAL PARA DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL AMBITO LABORAL**

NOMBRE INSTRUMENTO	ARTICULO REFERENCIA DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL AMBITO LABORAL <sup>[12]</sup>
Constitución política de Colombia. Artículo 13	Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.  Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.  El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.  Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración



	<p>mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p>
Ley 581 del 2000	<p>La presente ley crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 de la Constitución Política de Colombia, y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.</p>
Ley 599 de 2000	<p>Tipifica el delito de acoso sexual dentro del Título II – Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales-, artículo 210A: <i>El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.</i></p>
Ley 1010 de 2006	<p>Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.</p>
Ley 1257 de 2008	<p>Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. (incluyendo violencias perpetradas en el ámbito laboral) <a href="#">[13]</a>.</p>
Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social	<p>Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.</p>
Ley 1496 de 2011	<p>Garantizar la <b>igualdad salarial</b> y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.</p>
Ley 1482 de 2011	<p>Esta ley tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.</p>
Ley 1752 de 2015	<p>La Ley tiene por objeto sancionar penalmente los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. En este sentido incluye en el código penal los artículos artículo 134 a y 134 b en los que</p>

	define que se entiende como actos de discriminación y hostigamiento.
Ley 1822 de 2017	Licencia de embarazo para las mujeres trabajadoras es de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
Ley 1857 de 2017	Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.
Resolución 1166 de 2018 – Ministerio de Salud y protección social	La resolución tiene por objeto adoptar los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y establecer disposiciones en relación con su implementación, con el fin de promover la calidad de la atención a las víctimas del conflicto armado e incorporar el enfoque psicosocial mediante la cualificación del talento humano vinculado a las entidades responsables de su asistencia, atención y reparación.
Ley 1952 de 2019	Por medio de esta Ley se expide el código general disciplinario.
Resolución 2404 de 2019 – Ministerio de Trabajo	La resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales, sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos.
Ley 2114 de 2021	Se modifica la regulación de las licencias de paternidad y maternidad al ampliar la licencia de paternidad, crear la licencia parental compartida y la licencia flexible de tiempo parcial.
Ley 2294 de 2023 Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA	Capítulo viii actores diferenciales para el cambio sección i las mujeres, potencia del cambio Artículo 94. Mecanismo para la prevención y atención integral de violencias y actos de discriminación a población lgbtiq+.
Resolución 2830 de 2019 emitida por el Ministerio de Transporte	Se creó el Comité Sectorial para la coordinación e implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres
Resolución número 3688 del 11 de abril de 2024 de la Superintendencia de Transporte	por la cual se crea el Equipo Técnico de igualdad y equidad de género de la Superintendencia de Transporte, para la implementación de la política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país y la política institucional de igualdad y equidad de género de la entidad

Fuente: Elaboración Propia

Asimismo, es relevante tener en cuenta la interpretación que ha hecho la Corte Constitucional sobre el derecho a la igualdad y como este se desarrolla en estándares constitucionales para la protección de las mujeres, las OSIGD y/o personas con orientaciones sexuales, e identidades de género diversas y sus expresiones en distintos ámbitos. Esto especialmente en las sentencias T-539 de 1994, T-152 de 2007, T-909 de 2011, T-492 de 2011, T-314/11, T-478 de 2015, T 622 de 2014, T444 de 2014, T063 de 2015, C 006 de 2016, T-735/17, T 143/2018, C-038 de 2021 entre otras.

## 7. RESPONSABILIDADES.

Para la debida implementación de la Política de Igualdad y Equidad de género de la Superintendencia de Transporte establecer las siguientes responsabilidades:

### 7.1 ALTA DIRECCIÓN.

Asignar y aprobar los recursos humanos y económicos para la implementación de la política, así como apoyar el desarrollo de actividades que sean requeridas para su mejora continua.

### 7.2 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

Realizar la revisión, seguimiento y aprobación de las acciones establecidas en la presente política, para lo cual este documento se acompaña de un plan de acción que orienta a la entidad.

### 7.3 PROCESO LÍDER DE LA POLÍTICA (*Proceso que lidera la Política*).

**Oficinas asesoras y dependencias que participan en la operación de los procesos de la entidad:** desarrollar las acciones a su cargo, realizar reportes periódicos y participar en las mesas de seguimiento, por medio de una persona delegada ante el equipo de igualdad y equidad de género de la entidad, a fin de generar una apropiación e implementación integral de la política.

**Equipo de igualdad y equidad de género de la entidad:** realizar mesas de trabajo periódicas con el fin de realizar monitoreo y seguimiento a las actividades relacionadas en el plan de acción. Además de participar en las mesas de evaluación, estructuración y actualización del plan de acción de la presente política.

Nota: La Secretaría General realizará un continuo acompañamiento técnico al desarrollo de las acciones relacionadas con la implementación de las acciones de la presente política.

## 8. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA.

La Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género de la Superintendencia de Transporte, se fundamenta en los siguientes principios:

**Igualdad y Prohibición de Discriminación:** Se refiere a la idea de que todas las personas deben ser tratadas de manera igualitaria y sin discriminación, independientemente de sus características personales como raza, etnia, género, religión, orientación sexual, origen nacional, discapacidad, entre otros.

Este principio establece que todas las personas tienen los mismos derechos y deben ser tratadas con igualdad ante la ley y en todas las esferas de la vida social, económica y política. Implica que no se deben hacer distinciones arbitrarias o injustificadas entre individuos o grupos de personas, y que todas las formas de discriminación son inaceptables y contrarias a los valores democráticos y de justicia.

Este principio se materializa a en dos vías: (i) mediante la adopción de normas, políticas y acciones que busquen igualdad de derechos; y (ii) asegurando que los Estados, las organizaciones privadas o los individuos se abstengan de implementar actividades que agraven o perpetúen situaciones de exclusión, marginación o discriminación de grupos tradicionalmente vulnerados o desprotegidos en la sociedad (Corte Constitucional, Sentencia T-928/14).

**Enfoques diferenciales** Se refieren a la consideración de las diferencias individuales o grupales al diseñar políticas, programas o intervenciones. En lugar de aplicar una solución uniforme para todos, los enfoques diferenciales reconocen que las personas tienen necesidades, capacidades y circunstancias diferentes, y por lo tanto requieren respuestas adaptadas y específicas.

Estos enfoques tienen en cuenta factores como género, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, nivel socioeconómico, entre otros, para asegurar que las políticas y programas sean inclusivos y efectivos para todos los grupos de la población.

Los enfoques diferenciales son fundamentales para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, ya que reconocen y responden a las desigualdades existentes en la sociedad. Además, promueven la equidad al asegurar que todos tengan acceso a los recursos y servicios necesarios para desarrollar su potencial y mejorar su calidad de vida.

**Enfoque de género:** Es una perspectiva analítica y metodológica que reconoce las diferencias sociales, económicas y políticas entre hombres y mujeres, así como las relaciones de poder y las normas culturales que influyen en estas diferencias. Este enfoque busca comprender cómo las identidades de género y las relaciones de género afectan las experiencias y oportunidades de las personas en diferentes contextos sociales.

Así, enfoque de género implica: i) el reconocimiento de las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en particular consideración de lo masculino y sus significantes como superiores, derivando en relaciones de poder injustas y desiguales; ii) el abordaje de las relaciones de género que se han constituido social e históricamente y atraviesan todo el entramado social articulándose con otras relaciones sociales, como las de etnia, edad, identidad sexual y condición social y económica, iii) la lectura de las relaciones de poder no operan de manera aislada, sino que interactúan de manera simultánea y dinámica, afectando de forma diferenciada a las personas. El objetivo del enfoque interseccional es entender mejor estas intersecciones para promover políticas y prácticas más inclusivas y equitativas, que aborden de manera efectiva las múltiples dimensiones de la desigualdad y la exclusión.

**Enfoque antirracista:** Es una perspectiva que busca identificar, desafiar y transformar las estructuras, sistemas y prácticas que perpetúan la discriminación y la opresión basadas en la raza o el origen étnico. Este enfoque reconoce que el racismo es un problema arraigado en las instituciones, las políticas y las interacciones sociales, y busca abordar tanto las manifestaciones explícitas como las sutiles de la discriminación racial.

El enfoque antirracista implica una conciencia activa y una acción deliberada para desafiar las actitudes, los prejuicios y los estereotipos racistas, así como para promover la igualdad racial y la justicia social. Esto puede implicar la implementación de políticas y programas que aborden las disparidades raciales en áreas como la educación, el empleo, la vivienda, la salud y la justicia.

Además, el enfoque antirracista reconoce la interseccionalidad de la opresión, entendiendo que el racismo puede intersectarse con otras formas de discriminación, como el sexismo, la homofobia, la transfobia o la discriminación por clase social. Por lo tanto, busca abordar las múltiples dimensiones de la desigualdad y promover la inclusión y la equidad para todas las personas, independientemente de su raza, origen étnico u otras identidades.

**Enfoque étnico:** Se refiere a una perspectiva o método que considera las características étnicas, culturales o raciales de un grupo específico de personas al abordar un tema, problema o situación. Este enfoque reconoce que las diferencias étnicas pueden influir en las experiencias, necesidades y perspectivas de las personas, y busca comprender y abordar estas diferencias de manera sensible y respetuosa.

**Enfoque interseccional:** Es una perspectiva analítica que reconoce y examina cómo diferentes formas de discriminación y opresión, como el racismo, el sexismo, la homofobia, el clasismo y otras, se interrelacionan y se cruzan, creando experiencias únicas y complejas de marginación y privilegio. Este enfoque destaca que las identidades sociales y las estructuras de poder no operan de manera aislada, sino que interactúan de manera simultánea y dinámica, afectando de forma diferenciada a las personas. El objetivo del enfoque interseccional es entender mejor estas intersecciones para promover políticas y prácticas más inclusivas y equitativas, que aborden de manera efectiva las múltiples dimensiones de la desigualdad y la exclusión.

**Transversalización del enfoque de género:** Es una estrategia política y administrativa que implica incorporar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las etapas de desarrollo, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos. Su objetivo es asegurar que las necesidades, experiencias y prioridades de mujeres y hombres sean igualmente consideradas, con el fin de promover la igualdad de género y eliminar las desigualdades existentes. Este proceso requiere una revisión y modificación de estructuras, comportamientos, normas y prácticas institucionales para garantizar que las acciones en todos los niveles y sectores se orienten hacia la equidad de género.

## 9. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO.

La Superintendencia de Transporte reconoce la importancia de cumplir plenamente con los tratados en materia de Derechos Humanos, especialmente en lo que respecta a los derechos de las mujeres y de las personas con orientación sexual e identidad de género diversas (OSIGD). Este compromiso implica desarrollar acciones y medidas progresivas que aseguren los derechos de las mujeres a vivir libres de violencia y discriminación, y que promuevan la equidad.

La política de género, inclusión y diversidad de la Superintendencia se basa en la necesidad de fomentar la igualdad y reconocer la diferencia y equidad de género como un elemento estratégico para cerrar brechas tanto dentro como fuera de la Entidad. Esto incluye la identificación y eliminación de sesgos existentes, con el objetivo de redistribuir los roles sociales y promover la inclusión en espacios laborales tradicionalmente dominados por hombres. Estas medidas buscan impactar positivamente a funcionarios, colaboradores y sus familias, promoviendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para iniciar una transformación cultural donde el trabajo en infraestructura vial se valore equitativamente, sin distinción ni discriminación, y se reconozca su contribución al desarrollo sostenible del país.

Para desarrollar esta política interna de equidad e igualdad de género, es esencial identificar las barreras, creencias y percepciones que perpetúan la discriminación o segregación laboral por razón de sexo. La Superintendencia se compromete a velar por el empoderamiento y la autonomía económica de todas las personas, promoviendo espacios laborales dignos y condiciones justas e igualitarias sin distinción.

Por medio de la siguiente tabla se plantea un resumen de los lineamientos y sus objetivos.

**TABLA 5 RESUMEN CONTENIDO POLITICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO**

	<b>PROBLEMÁTICAS PARA LAS MUJERES Y PERSONAS OSIGD</b>	<b>SITUACION SUPERTRANSPORTE</b>	<b>LINEAMIENTO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
1.	<p><b>Participación de las mujeres y personas OSIGD en el mercado laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor desempleo de mujeres y personas OSIGD en las regiones</li> <li>• Sesgos en los procesos de contratación que afectan la vinculación de mujeres y personas OSIGD.</li> <li>• Altas tasas de desempleo para las personas OSIGD</li> </ul>	<p>Participación laboral de mujeres mayor al promedio del país.</p> <p>No hay formatos de contratación o vinculación que garanticen procesos de selección libre de sesgos de género.</p> <p>No se identificó normativa interna en la que se garantice que la participación laboral de las mujeres se mantenga alta más allá de la voluntad política.</p> <p>No hay información sobre la contratación de personas LGBTQ+</p>	<p>Estructura Organizacional Con Enfoque De Género - Procesos de Selección y Desarrollo Profesional</p>	<p>Consolidar procesos de convocatoria, selección, promoción y desarrollo del personal de la Superintendencia de transporte libres de sesgos de género. Esto incluye definir procesos formales, adopción de acciones afirmativas y difusión de las estrategias. Dichos criterios se harán extensivos a empresas contratistas del Entidad</p>
2.	<p><b>Estereotipos de género y Distribución sexual del trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificultades para que las mujeres y personas OSIGD accedan a los cargos del máximo nivel decisorio</li> <li>- Carencia de sistema de información que visibilicen las afectaciones de las personas OSIGD</li> <li>- Incumplimiento y vista restrictiva de la Ley 581 de 2000 (Ley de cuotas)</li> <li>- Distribución sexual del trabajo</li> <li>- Estereotipos y roles de género reforzados a través de la representación en canales de comunicación.</li> </ul>	<p>Hay evidencias de que en la entidad persisten estereotipos de género sobre los roles que desempeñan hombres y mujeres, tanto para las funciones asignadas contractualmente o vinculación laboral como para acciones de cuidado indirecto</p>	<p>Cultura Organizacional Libre de Machismo y Discriminación</p>	<p>Visibilizar y transformar los sesgos y estereotipos de género en los que se justifica la desigualdad, la discriminación y la violencia en todas las dependencias de la entidad.</p>
3.	<p><b>Distribución de tareas no remuneradas / tareas cuidado</b></p> <p>Las mujeres enfrentan mayores cargas de cuidado no remuneradas en el hogar</p> <p>Se espera que las mujeres ejerzan labores de cuidado indirecto en espacios laborales</p>	<p>Se evidencia un desacuerdo con la existencia de medidas destinadas a facilitar la conciliación entre la vida personal, profesional y familiar.</p> <p>Las percepciones negativas provienen mayoritariamente de las mujeres encuestadas. Asimismo, cuando se indagó sobre la promoción de la corresponsabilidad en los cuidados entre mujeres y hombres, una considerable porción de los encuestados expresó una percepción desfavorable.</p>	<p>Sistema Interno de Cuidado con enfoque de género - Balance de la Vida Laboral, Personal y Familiar</p>	<p>Implementar acciones y estrategias que promuevan la corresponsabilidad en las labores de cuidado promoviendo la redistribución de las mismas; y el balance de la vida laboral, personal y familiar, transformando los estereotipos de género y eliminando las barreras para la participación laboral femenina.</p>

4.	<p><b>Violencias basadas en género VBG, discriminación y acoso sexual y laboral</b></p> <p>Las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes en Colombia son solicitudes o presión para tener sexo, intento y ocurrencia de acto sexual, correos electrónicos y mensajes de texto vía celular, contacto físico sin consentimiento. e.</p> <p>La mayor problemática se encuentra en que las personas no identifican estos actos como actos de VBG.</p>	<p>Una parte significativa de las personas encuestadas ha sido testigo de comentarios sexistas y comportamientos de acoso sexual en la institución.</p> <p>Este hallazgo es especialmente preocupante, ya que muchas mujeres encuestadas indicaron que, en caso de ser víctimas de discriminación, no sabrían dónde ni cómo denunciar, y tampoco se sienten seguras de que serían escuchadas y tratadas con justicia, sin temor a represalias o sanciones.</p> <p>Además, varias mujeres manifestaron desconocer la existencia de un mecanismo al que acudir en caso de sufrir acoso sexual, y cuestionan si se garantiza un trato justo en todo momento. También hay desacuerdo respecto a si el acoso sexual está explícitamente prohibido y si las reclamaciones relativas al acoso sexual se resuelven de manera rápida, justa y garantizando la confidencialidad.</p>	<p>Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género</p>	<p>Convertir a la Superintendencia de transporte en un espacio de cero tolerancia a la violencia basada en género y al acoso sexual laboral. Para esto, se implementarán rutas específicas sobre prevención, denuncia, atención, investigación, sanción y reparación de la violencia y el acoso. Dichos protocolos y acciones serán ampliamente difundidas, generando confianza para denunciar y rechazo a conductas violentas.</p>
1.	<p><b>Barreras que enfrentan las mujeres en el sector movilidad</b></p> <p>Las mujeres enfrentan acoso en espacios públicos</p>		<p>Cumplimiento de la misionalidad con enfoque de género</p>	<p>Fortalecer y articular el actuar institucional para incorporar el enfoque de género reconociendo y transformando las relaciones de poder basadas en género que limitan el ejercicio de su ciudadanía, imponen brechas de género en el sector movilidad.</p>

Fuente: Elaboración Propia

## 10. COMPONENTES O LINEAMIENTOS DE POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE.

La presente política se desarrolla en los siguientes lineamientos para el cumplimiento de los objetivos planteados.

### 10.1 LINEAMIENTO 1: Estructura Organizacional Con Enfoque De Género - Procesos de Selección y Desarrollo Profesional.

La falta o baja participación de las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género en el mercado laboral es uno de los indicadores que evidencian las condiciones de desigualdad, el hecho de que estas personas no puedan acceder a labores que implican una retribución económica por trabajar les pone en una evidente condición de vulnerabilidad y desventaja pues les vuelve dependientes de otras personas.

Los datos sobre la participación económica de las mujeres en Latinoamérica evidencian esta problemática, si bien las mujeres representan el 52% de la población, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en el 2020 la participación de las mujeres en el mercado laboral fue de 46.9% en los países de América Latina y el Caribe.

En el caso específico de Colombia esta participación fue del 47.3%. en el mismo año, si bien esta cifra es más alta que el promedio de la región se debe tener en cuenta que en el 2019 la participación de las mujeres era del 52,5%, lo que significa que en el contexto de la pandemia se evidencio una disminución del 5%.

La diferencia de la ocupación remunerada entre hombres y mujeres a la vez se evidencia en las tasas de desempleo, entre enero-marzo de 2022 la tasa de desempleo para los hombres fue del 10,4% y para las mujeres del 17,1.

En este sentido el Plan de Acción del Comité Sectorial para la Coordinación Implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género en el sector transporte [L14](#) plantea los pilares 1y 2 en los que se busca:

- **Pilar 1. Fortalecimiento de la institucionalidad de género para las mujeres:** Busca generar capacidad instalada en temas de género y derechos de las mujeres, así como la gestión de conocimiento con una perspectiva diferencial para la toma de decisiones en las políticas, programas, planes y proyectos que adelanta la entidad. Adicionalmente, este pilar deberá estar alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030) del Departamento Administrativo de la Función Pública e instrumentos similares que busquen fortalecer las capacidades, habilidades, competencias de los y las servidoras públicas para desarrollar exitosamente su labor al satisfacer las necesidades de la ciudadanía en escenarios

altamente cambiantes que conlleve a una gestión pública efectiva.

- **Pilar 2. Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones:** Este pilar tiene como objetivo impulsar acciones para aumentar la participación de las mujeres en escenarios de toma de decisiones que sean estratégicas en la cadena de valor del sector; esto con el ánimo de cerrar las brechas de género y superar aquellas barreras institucionales, culturales y estructurales que impiden de manera equitativa el ascenso y aumento de las mujeres diversas en cargos directivos. Así mismo, busca promover la participación de mujeres (grupos de interés y demás agremiaciones) en los diferentes escenarios estratégicos con el fin de aumentar el nivel de representatividad entre los géneros.

Con respecto a la Superintendencia de Transporte se identifica que, aunque actualmente se cumpla con una participación laboral de mujeres mayor al 30%, es importante tener en cuenta no hay herramientas o instrumentos por medio de los cuales se eliminen los sesgos de género y se establezcan procedimientos que garanticen unos mínimos de participación de mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversas.

De acuerdo con las encuestas de “Competencias de género” y “Ambiente laboral” las cuales fueron aplicada por el Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD- El 22% de las personas encuestadas considera que las mujeres y los hombres no reciben un trato justo y equitativo en los procesos de contratación. Por tanto, recomiendan que “Respecto al trato justo en este tipo de procesos por lo que se tiene que revisar el proceso completo de contratación para tener claridad y entrar a fortalecer la confianza en estos procesos, y asegurar la transversalización del enfoque de género garantizando el cierre de brechas.”

Para responder a estas problemáticas y dar cumplimiento al lineamiento planteado se busca cumplir con el siguiente objetivo:

**Objetivo Específico:** Consolidar procesos de convocatoria, selección, promoción y desarrollo del personal de la Superintendencia de transporte libres de sesgos de género. Esto incluye definir procesos formales, adopción de acciones afirmativas y difusión de las estrategias. Dichos criterios se harán extensivos a empresas contratistas del Entidad.

El cual se materializa implementando las siguientes acciones:

1. Crear pautas y herramientas estandarizadas que disminuyan la posibilidad de sesgos y estereotipos presentes en las preguntas realizadas a los/as candidatos/as. Esto implica acciones tales como; elaborar formatos de entrevistas con preguntas estandarizadas; Comparar los candidatos/as que están compitiendo por el cargo entre ellos y no con estándares o “personas ideales”, pues al comparar con una persona “prototipo” por lo general se refuerzan estereotipos de género;
2. Estandarizar los criterios de selección incluyendo variables de género, por medio de esto se evalúa y puntúa la sensibilidad a los temas de género de los candidatos y candidatas de todos los cargos en la entidad haciendo énfasis en los cargos directivos. Asimismo, dentro del proceso se tienen en consideración antecedentes por denuncias y posible análisis de contexto de violencias basadas en género.
3. Capacitar a todo el equipo de talento humano para eliminar sesgos en todos los procesos que adelanta la Dirección Administrativa. Hacer énfasis en las personas que hacen parte de los procesos de contratación.
4. Proponer, y cumplir con metas de participación femenina y personas LTGBIQ+ en ciertas áreas que lo requieran a largo y mediano plazo.
5. Incluir en los procesos de inducción sensibilizaciones y formaciones en el enfoque de género.
6. Incluir en pliegos contractuales de terceros puntajes por avances en la implementación del enfoque de género. Esto implica mayores puntajes para empresas en las que se evidencie participación de mujeres en cargos de dirección, políticas de género, rutas de atención ante casos de VBG y políticas de cero tolerancia a la VBG.
7. Garantizar que toda la información y las estadísticas de la entidad estén desagregadas por sexo, género, raza, etnia y condición de capacidad.

**Dependencias Responsables:** Dirección Administrativa, Secretaría General, Equipo Técnico de Igualdad y Equidad de Género, Gestión Contractual, Grupo de Talento Humano.

## 10.2 LINEAMIENTO 2 Cultura Organizacional Libre de Machismo y Discriminación.

En adición a la participación de las mujeres en el mercado laboral, comprender las desigualdades de género implica observar otros indicadores como cuales son las áreas en las que las mujeres se desempeñan, los cargos que ejercen y los roles que desempeñan. Esto en tanto *“las mujeres y los hombres se concentran en actividades distintas, muchas veces relacionadas con los históricos roles de género.”* (DANE, 2022, p. 29).

Dentro de las desigualdades identificadas se ha evidenciado lo que comúnmente se ha llamado como *“los techos de cristal”* en este se plantea que existen las barreras que limitan las posibilidades de las mujeres para llegar a los cargos directivos y de toma de decisiones. Por esta razón y para dar respuesta a esta problemática en Colombia se promulgo la Ley 581 del 2000, en esta se reglamenta la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público y se establece la obligación de mantener un mínimo el treinta por ciento (30%) de participación en los cargos de máximo nivel decisorio.

El sector transporte ha reconocido esta problemática y por tanto en el Plan de Acción del Comité Sectorial para la Coordinación Implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género en el sector transporte se plantean tres pilares por medio de los cuales se busca responder a esta problemática, estos son:

- Pilar 4. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias: Este pilar tiene como objetivo generar procesos de reconocimiento, prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres diversas tanto en el ámbito laboral como en el espacio público y en el transporte.

- Pilar 5. El cuidado, una apuesta de articulación y corresponsabilidad: Propende por la implementación de estrategias y acciones que conlleven a compatibilizar la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y colaboradoras de la entidad. Así mismo, buscar institucionalizar las masculinidades alternativas, cuidadosas y corresponsables para reducir las cargas de cuidado y actividades de trabajo no remunerado que generalmente asumen las mujeres.

- Pilar 7. Transformación cultural y comunicación: Busca generar prácticas comunicativas que permitan reconocer las diferencias de los grupos poblacionales y con ello contribuir a la reivindicación de los derechos de las mujeres a través del lenguaje y la comunicación.

De acuerdo con las encuestas de “Competencias de género” y “Ambiente laboral” las cuales fueron aplicada por el Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD- El 25% de las personas encuestadas considera que los procesos de reclutamiento y selección y de contratación se hacen pensando en puestos “reservados” sólo para mujeres y puestos “reservados” sólo para hombres. Por tanto, es necesario emprender acciones que permitan eliminar posibles sesgos sobre la comprensión de ciertos roles como feminizados o masculinizados y buscar establecer medidas que permitan atender estas brechas.

Como lineamiento para cumplir con el lineamiento de una cultura organizacional libre de machismo y discriminación se plantea el siguiente objetivo específico:

**Objetivo Específico 2:** Visibilizar y transformar los sesgos y estereotipos de género en los que se justifica la desigualdad, la discriminación y la violencia en todas las dependencias de la entidad.

El cual se materializa implementando las siguientes acciones:

1. Crear manuales con definiciones y recomendaciones de lenguaje para asegurar que la comunicación interna y externa de la organización esté libre de prejuicios y sesgos de género, incluyendo la revisión de imágenes, comunicación verbal y escrita. Garantizar el uso generalizado de un lenguaje incluyente, respetuoso de los derechos humanos, a la eliminación de toda forma de discriminación y al reconocimiento de la diferencia como valor fundamental de la democracia.
2. Crear una estrategia de formación y sensibilización en materia de género, dirigida a las diferentes áreas y niveles de la entidad. En esta se explicarán de manera teórica y práctica conceptos tales como violencias basadas en género, discriminación, acoso laboral, acoso sexual, acoso sexual laboral y masculinidades no hegemónicas. La misma deberá incluir metodologías innovadoras y apuntar a la transformación de actitudes.

**Dependencias Responsables:** Equipo técnico de igualdad y equidad de género, Grupo de Talento Humano, Grupo de Comunicaciones y Secretaría General.

### 10.3 LINEAMIENTO 3 Sistema Interno de Cuidado con enfoque de género - Balance de la Vida Laboral, Personal y Familiar.

El trabajo de cuidados no remunerado y su distribución desigual entre mujeres y hombres ha sido central en la agenda internacional de género, diferentes espacios y plataformas como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Agenda 2030 y la Plataforma de Acción de Beijing (Beijing, 1995), desde estos espacios se ha planteado que los cuidados son parte de los derechos humanos de quienes requieren ser atendidos y de quienes los proveen. Se considera que acciones de cuidado tales como la preparación de alimentos, la limpieza del hogar o de espacios físicos, la administración y compras (incluyendo traslados), voluntariado (incluyendo traslados), actividades de cuidado a menores de cinco años, cuidado físico y emocional a otras personas del hogar y apoyo a otras personas de espacios como el entorno laboral (DANE, 2022).

En este sentido al considerar el total de las actividades de trabajo no remunerado, las brechas de género son amplias. De acuerdo con el Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), en el periodo 2020-2021, las mujeres destinaron al día siete (7) horas y cuarenta y seis (46) minutos al trabajo no remunerado, en tanto que los hombres solo destinaron tres (3) horas y seis (6) minutos. Estas cifras llevan a lo que ha sido conocido como la doble jornada de trabajo de las mujeres, al terminar las jornadas laborales remuneradas de en promedio 8 horas diarias, llegan a sus hogares a desempeñar roles de cuidado sin una retribución económica.

Asimismo, se ha identificado que en espacios laborales remunerados es común que se solicite a las mujeres del grupo encargarse de la alimentación, en temas como servicios de cafés, aguas y asimismo se les solicita realizar las coordinaciones logísticas en términos de organizar transportes y presentación de los lugares. Por otra parte, al igual que en el interior del hogar se espera que las mujeres sean responsables del acompañamiento a la salud y el bienestar de las personas.

Reconocer la importancia de los cuidados implica tener en cuenta que el tiempo que se dedica a los cuidados y apoyo para otras personas, conlleva en muchas ocasiones que las personas cuidadoras, principalmente mujeres, dejen de hacer otras actividades también necesarias para el desarrollo propio.

Asimismo, y como lo ha señalado el Ministerio de Salud (2011) cuando se individualizan los cuidados de las familias en alguno de sus integrantes termina generándose una sobrecarga física y emocional para la persona cuidadora.

Como se evidencio en el lineamiento 3, el sector transporte ha identificado la necesidad de implementar acciones que intervengan las dinámicas de cuidado y la distribución de cuidados no remunerados. Pues el pilar 5 plantea que:

- *Pilar 5. "El cuidado, una apuesta de articulación y corresponsabilidad: Propende por la implementación de estrategias y acciones que conlleven a compatibilizar la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y colaboradoras de la entidad. Así mismo, buscar institucionalizar las masculinidades alternativas, cuidadoras y corresponsables para reducir las cargas de cuidado y actividades de trabajo no remunerado que generalmente asumen las mujeres."*

Asimismo el pilar 6 plantea la educación y empoderamiento económico para la eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo: para contribuir a transformar los estereotipos sexistas que existen, y con ello aumentar la participación de las mujeres en trabajos tanto convencionales y no convencionales o tradicionalmente considerados como masculinos; todo ello en función de la autonomía económica de las mujeres.

Con respecto a la situación en la Superintendencia de Transporte y con base a la encuesta de "Ambiente laboral" aplicada por el Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - El 43% de las personas encuestadas manifiesta estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con que existan medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal, profesional y familia, la mayoría de las percepciones desfavorables vienen de las mujeres encuestadas. En el mismo sentido cuando se preguntó por promover la corresponsabilidad en los cuidados para mujeres y hombres. más del 32% de las personas tiene una percepción desfavorable.

Teniendo esto en cuenta, para cumplir con el lineamiento la Superintendencia de Transporte adopta las siguientes medidas:

**Objetivo específico:** Implementar acciones y estrategias que promuevan la corresponsabilidad en las labores de cuidado promoviendo la redistribución de estas; y el balance de la vida laboral, personal y familiar, transformando los estereotipos de género y eliminando las barreras para la participación laboral femenina.

El cual se materializa implementando las siguientes acciones:

1. Implementación de horarios flexibles para funcionarios y funcionarias, incluyendo criterios diferenciales claros y públicos que busquen fortalecer paternidades responsables y reconocer las cargas históricas relativas a los roles de las mujeres, teniendo en cuenta, por ejemplo, si se es madre o padre cabeza de hogar o funcionarias en periodo de maternidad y paternidad. Esto implica la revisión de los Procesos Gestión de Talento Humano de Tramite de Licencias y Permisos para incluir la Ley 2114 de 2021.
2. Asesorar a los servidores y servidoras sobre la Ley 2114 de 2021 en la que se regula la licencia parental compartida, para una efectiva distribución de los períodos de licencia.
3. Valorar estrategias de priorización de trabajo en casa para mujeres en periodo de lactancia, en caso de que no sea posible que el trabajo se realice de manera remota se hace necesario promover la adecuación de salas de lactancia para funcionarias y servidoras de la entidad.

**Dependencias Responsables:** Secretaría General, Grupo de Talento Humano y Equipo Técnico de Igualdad y Equidad de Género.

### 10.4 LINEAMIENTO 4 Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género.

En Colombia, la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral es una realidad alarmante que persiste. Los datos muestran una triste panorámica, con numerosos casos de acoso sexual, discriminación de género y violencia física y psicológica en los lugares de trabajo. Según informes recientes, una gran proporción de mujeres colombianas han experimentado algún tipo de violencia laboral a lo largo de sus carreras, lo que afecta negativamente su bienestar emocional, su seguridad laboral y su desarrollo profesional. Estas cifras reflejan la urgente necesidad de implementar políticas y medidas efectivas para prevenir y abordar este problema sistémico, promoviendo entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos para todas las trabajadoras.

El pilar 4 del Plan de Acción del Comité Sectorial para la Coordinación Implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género en el sector transporte plantea la necesidad de promover acciones que generen el reconocimiento, prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres diversas tanto en el ámbito laboral como en el espacio público y en el transporte.

Está a la vez es una problemática que debe ser abordada por la Superintendencia de Transporte pues en el diagnostico hecho por el Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo se evidencio que:

El 35% de las personas encuestadas manifiestan haber sido testigos de comentarios sexistas y comportamientos de acoso sexual en la institución.

Esto resulta especialmente problemático si se tiene en cuenta que el 47% de las mujeres encuestadas plantearon que si fuesen víctima de discriminación no sabrían dónde y cómo denunciar, y tampoco se siente seguras de que se les escuchará y tratará con justicia, sin ningún tipo de represalias o sanciones.

33% de las mujeres no sabe si existe un mecanismo al que acudir en caso de sufrir un acoso sexual y se procura un trato justo en todo momento y el 22% está en desacuerdo con el que el acoso sexual está explícitamente prohibido y las reclamaciones relativas al acoso sexual se resuelven de forma rápida, justa y garantizando la confidencialidad.

Para dar respuesta a las situaciones planteadas en el diagnostico se plantea como objetivo específico:

**Objetivo específico:** Convertir a la Superintendencia de transporte en un espacio de cero tolerancia a la violencia basada en género y al acoso sexual laboral. Para esto, se implementarán rutas específicas sobre prevención, denuncia, atención, investigación, sanción y reparación de la violencia y el acoso. Dichos protocolos y acciones serán ampliamente difundidas, generando confianza para denunciar y rechazo a conductas violentas.

El cual se materializa implementando las siguientes acciones:

1. Propiciar espacios y estrategias para la sensibilización y formación en conceptos de género y violencias basadas en género.
2. Establecer y visibilizar acciones en la entidad a través de las cuáles se materializa el mensaje de cero tolerancia a las Violencias Basadas en Género.
3. Incorporar las prohibiciones de generar actos de discriminación y hechos de violencia basada en género en los contratos de prestación de servicios o

convenios que realice la entidad, esto incorporando el enfoque interseccional especialmente en lo que respecta a los pueblos étnicos.

4. Revisar, formular e implementar rutas internas de atención para el abordaje y la respuesta oportuna a casos internos de Discriminación y VBG o cuando sea notificado que un servidor o contratista funcionario ha sido denunciado o cuenta con procesos administrativos por VBG, en los que se definan de manera clara los derechos de las víctimas, los mecanismos de protección y el procedimiento que cada área responsable debe surtir para garantizar los derechos de las sobrevivientes de la violencia.
5. Avanzar en una estrategia de difusión de la ruta interna de denuncia, atención e investigación de casos de acoso sexual laboral.
6. Los procesos disciplinarios en temas de discriminación deben ser atendidos en el marco del principio de la debida diligencia; ello implica procedimientos realizados con celeridad, garantizando la no revictimización y la no repetición.
7. Diseñar un análisis de contexto para las VBG, en estos casos sin requerir una denuncia formal desde la Subdirección de Gestión Humana, con el Comité de Convivencia se creará una estrategia para evaluar posibles comportamientos estructurales y contextuales de VBG.

**Dependencias Responsables:** Oficina de Control Interno Disciplinario, Grupo Interno de trabajo Talento Humano, Equipo Técnico de Igualdad y Equidad de Género y Comité de Convivencia.

## 10.5 LINEAMIENTO 5 Cumplimiento de la Misionalidad con enfoque de Género.

De acuerdo con el Ministerio de Transporte integrar la perspectiva de género en la movilidad es esencial para lograr una movilidad verdaderamente sostenible, abordando las necesidades específicas de las usuarias y las mujeres en toda la cadena de valor del transporte.

En este sentido hacen un llamado a impulsar iniciativas o acciones que:

1. Respondan específicamente a las necesidades de las mujeres usuarias y trabajadoras en los contextos locales particulares.
2. Se basen en datos recolectados con perspectiva de género que permitan identificar claramente las necesidades relacionadas con la movilidad.
3. Innoven en mecanismos para acelerar el camino hacia la igualdad en el sector.
4. Impulsen la coordinación interinstitucional e intersectorial junto con presupuesto focalizado en la materia son fundamentales para su continuidad en el tiempo.
5. Una efectiva medición del impacto de las iniciativas permite realizar ajustes y alcanzar mejores resultados en la inclusión de la perspectiva de género en el transporte.
6. Respondan la necesidad de las usuarias especialmente con respecto a su seguridad, específicamente frente a la violencia basada en género. Frente a la infraestructura que responda a necesidades más amplias relacionadas con viajes para el cuidado remunerado.

En este sentido, cumpliendo con el ejercicio de incorporar el enfoque de género en las diferentes dependencias, cada una de las áreas misionales de la entidad asume el compromiso de implementar acciones específicas dentro de sus áreas para promover la equidad de género en el sector transporte.

**Objetivo específico:** Fortalecer y articular el actuar institucional para incorporar el enfoque de género, reconociendo y transformando las relaciones de poder basadas en género que limitan el ejercicio de su ciudadanía, imponen brechas de género en el sector movilidad.

### Acciones generales para todas las áreas misionales de la entidad:

1. *Incorporar en el enfoque de género en el registro, recolección y producción de datos de la entidad. El registro de datos (recolección y producción) producidos por la institución (formularios de llenado de datos) debe incluir en todos los casos la variable de sexo/género, y otras variables pertinentes (edad, estado civil, pertenencia étnica etc.) que permitan un mejor abordaje de la problemática y la medición de los resultados de las intervenciones institucionales. Los instrumentos y mecanismos de registro de datos deben de estar estandarizados para el conjunto de la institución.*
2. *Las estadísticas de género y los sistemas de información desagregada por sexo/género son un requisito esencial para la administración pública con perspectiva de género.*

Acciones específicas por dependencia misional de la entidad.

**Delegatura Puertos:** Área misional de la Superintendencia de Transporte encargada de ejercer en el país los procesos de prevención y control en las concesiones portuarias, marítimas y fluviales, y de realizar el seguimiento a los operadores portuarios y a las empresas que administran las concesiones y operan en ellas.

*Acción: Promover estrategias que permitan evaluar los procesos de prevención y control en las concesiones portuarias, marítimas y fluviales para impulsar la garantía de derechos de las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversas y promover la equidad de género en las mismas.*

**Delegatura Tránsito y Transporte terrestre:** Área misional de la Superintendencia de Transporte encargada de supervisar el cumplimiento de las normas relativas a la prestación del servicio público de transporte terrestre en el territorio nacional.

*Acción: Promover estrategias que permitan evidenciar las condiciones de la prestación del servicio público de transporte en el territorio nacional para las mujeres o personas con orientación sexual e identidad de género diversas.*

**Delegatura Protección a usuarios:** Área misional de la Superintendencia de Transporte encargada de inspeccionar, vigilar y controlar el cumplimiento de las normas relativas a la protección del usuario del sector transporte. Los sujetos protegidos por esta Delegatura, son todos los usuarios que hagan uso del servicio de transporte aéreo, acuático y terrestre (Incluidos los servicios que prestan los organismos de apoyo al tránsito).

Se protege todo aquello que esté relacionado con la información, publicidad, promociones y ofertas anunciadas al usuario, el incumplimiento de horarios e itinerarios, la indebida prestación del servicio de transporte y todos aquellos aspectos relacionados con la comercialización y ejecución del servicio que desea adquirir el usuario.

*Acción: Incorporar variables que faciliten a los usuarios poner en conocimiento barreras en el acceso a la prestación del servicio relacionados con el género de los usuarios.*

**Delegatura de Concesiones e Infraestructura:** Esta sección muestra el marco normativo sectorial aplicable a cada infraestructura y el canal de reportes implementado por la Supertransporte. En el marco normativo que aplica a los componentes supervisados en dicha infraestructura y a su vez el marco normativo aplicado para vigilar el correcto funcionamiento y desarrollo de las empresas vigiladas.

*Acción: Promover estrategias que permitan evidenciar las condiciones de infraestructura que facilita el acceso a mujeres o personas con orientación sexual e identidad de género diversas.*

## 11. VIGENCIA.

La Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género de la Superintendencia de Transporte fue aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño o la instancia que lo haga en sesión del 22 de julio de 2024 y se adoptará mediante resolución del despacho del Superintendente y será vigente desde su adopción.

NOTA: Solo se aprobarán en Comité Institucional de Gestión y Desempeño las políticas estratégicas.

## 12. CONTROL Y SEGUIMIENTO.



El Equipo Técnico de Igualdad y Equidad de Género de la Superintendencia de Transporte para la implementación de la política pública de igualdad y equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país y la política institucional de igualdad y equidad de género en la entidad estará encargado de hacer el control y seguimiento de la presente política.

[1] Revisar marco normativo de la presente política, en este se puede encontrar tanto la normativa nacional como la internacional.

[2] Pilar 1. Fortalecimiento de la institucionalidad de género para las mujeres: Busca generar capacidad instalada en temas de género y derechos de las mujeres, así como la gestión de conocimiento con una perspectiva diferencial para la toma de decisiones en las políticas, programas, planes y proyectos que adelanta la entidad. Adicionalmente, este pilar deberá estar alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030) del Departamento Administrativo de la Función Pública e instrumentos similares que busquen fortalecer las capacidades, habilidades, competencias de los y las servidoras públicas para desarrollar exitosamente su labor al satisfacer las necesidades de la ciudadanía en escenarios altamente cambiantes que conlleve a una gestión pública efectiva.

Pilar 2. Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones: Este pilar tiene como objetivo impulsar acciones para aumentar la participación de las mujeres en escenarios de toma de decisiones que sean estratégicas en la cadena de valor del sector; esto con el ánimo de cerrar las brechas de género y superar aquellas barreras institucionales, culturales y estructurales que impiden de manera equitativa el ascenso y aumento de las mujeres diversas en cargos directivos. Así mismo, busca promover la participación de mujeres (grupos de interés y demás agrupaciones) en los diferentes escenarios estratégicos con el fin de aumentar el nivel de representatividad entre los géneros.

Pilar 3. Hábitat y Ambiente: Este pilar tiene como objetivo incluir la perspectiva de género y diferencial en aquellos avances de los compromisos del Acuerdo de París. Igualmente, se trabaja para incluir la perspectiva de género en los proyectos de adaptación y mitigación al cambio climático de acuerdo a la Convención Marco de las Naciones Unidas Sobre Cambio Climático (CMNUCC).

Pilar 4. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias: Este pilar tiene como objetivo generar procesos de reconocimiento, prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres diversas tanto en el ámbito laboral como en el espacio público y en el transporte.

Pilar 5. El cuidado, una apuesta de articulación y corresponsabilidad: Propende por la implementación de estrategias y acciones que conlleven a compatibilizar la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y colaboradoras de la entidad. Así mismo, buscar institucionalizar las masculinidades alternativas, cuidadosas y corresponsables para reducir las cargas de cuidado y actividades de trabajo no remunerado que generalmente asumen las mujeres.

Pilar 6. Educación y empoderamiento económico para la eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo: Este pilar tiene como objetivo impulsar acciones que buscan incluir el enfoque de género en los proyectos que adelanta el sector para contribuir a transformar los estereotipos sexistas que existen, y con ello aumentar la participación de las mujeres en trabajos tanto convencionales y no convencionales o tradicionalmente considerados como masculinos; todo ello en función de la autonomía económica de las mujeres.

Pilar 7. Transformación cultural y comunicación: Busca generar prácticas comunicativas que permitan reconocer las diferencias de los grupos poblacionales y con ello contribuir a la reivindicación de los derechos de las mujeres a través del lenguaje y la comunicación.

[3] En el artículo 2.2.22.3.2 del Decreto 1083 de 2015 establece que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos. Este modelo busca generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de la ciudadanía, con integridad y calidad en el servicio.

[4] ONU Mujeres, Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres (Principios WEPS- por sus siglas en inglés) <https://colombia.unwomen.org/es/socios/sector-privado/principios-weps>

[5] Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Sellos de Igualdad de Género PNUD, <https://www.gendersealpublicinstitutions.org/es/about-undp-4/>

[6] Aequales, Raking PAR, <https://aequales.com/rankingpar/>

[7] World Economic Forum - Banco Interamericano de Desarrollo, Iniciativas de Paridad de Género, <https://es.weforum.org/agenda/2024/03/5-lecciones-para-la-colaboracion-publico-privada-en-materia-de-paridad-de-genero/>

[8] Ministerio de Transporte, ABC Género y Transporte, <https://publications.iadb.org/es/abc-genero-y-transporte>

[9] The Behavioural Insights Team, How to Improve Gender Equality in the Workplace, Evidence-based actions for employers, <https://www.bi.team/publications/how-to-improve-gender-equality-in-the-workplace-evidence-based-actions-for-employers/>

[10] Esta definiciones están organizadas bajo una lógica conceptual de los temas de género. Se inicia por explicar los conceptos que permiten comprender la diferencia entre sexo, género, identidad de género y orientación sexual. Posteriormente se explican los conceptos referentes a las violencias basadas en género y por último se hace referencia a los conceptos relacionados a violencias y discriminación en el ámbito laboral.

[11] [https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/11/HaciaConstruccionSistemaCuidados\\_15Nov21-v04.pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/11/HaciaConstruccionSistemaCuidados_15Nov21-v04.pdf)

[12] En morado se pueden ver los instrumentos normativos que hacen referencia de manera expresa a los derechos de las mujeres.

[13] Artículos 12 y 15

[14] Política Institucional de Género del Ministerio de Transporte; numeral 8 “lineamientos de la política de género, igualdad y diversidad en articulación con las líneas estratégicas del ministerio de transporte” <https://www.mintransporte.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=descargar&idFile=30269>

## 11. CONTROL DE CAMBIOS

Control de cambios		
Versión	Fecha	Descripción del cambio
001	22-jul-2024	Se crea la política

## 12. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

**Nota:** El documento fue creado por la Contratista: Laura María Guevara de la OAP. Sin embargo, por limitante de usuarios otra persona es quien lo carga.

Etapas	Nombre y cargo
Elaboró	Juanita Rojas Varela Contratista(OAP)
Revisó	Luz Angela Maria Mora Cubillos ProfesionalEspecializado(OAP) Martha Patricia Aguilar Copete Jefe(OAP)

Aprobó

Martha Patricia Aguilar Copete

Jefe(OAP)