



SuperTransporte



INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS SOBRE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

2026



**Gobierno de
Colombia**

**Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS!**



Tabla de Contenido

1.	Introducción:	2
2.	Comité Sectorial de Género	3
3.	Política Institucional de Género	3
4.	Instrumentos para la prevención, atención y divulgación	4
4.1	Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra la mujer y basadas en género o discriminación .	4
5.	Herramientas institucionales de comunicación y formación	4
5.1	Manual de comunicación incluyente	5
5.2	ABC de género	5
7.	Estructura interna para la gestión de género	10
8.	Sello Equipares	11
9.	GIT de Talento Humano	13
9.1	Bienestar	13
9.2	Sala amiga de la familia lactante (SAFL)	13
9.3	Análisis de brecha salarial	13
9.4	Paridad de género	13
10.	Delegatura para la Protección de Usuarios	14
11.	Retos	15
12.	Conclusiones.....	15

1. Introducción:

La Superintendencia de Transporte, en el marco de su compromiso con la igualdad de género, la inclusión y el respeto por los derechos humanos, presenta este informe de rendición de cuentas sobre las acciones adelantadas para la transversalización del enfoque de género en su gestión institucional.

Este ejercicio responde no solo a las disposiciones normativas nacionales e internacionales que promueven la equidad entre mujeres y hombres, sino también a la convicción de que el sector transporte, como garante de la movilidad y la conectividad del país, debe ser un escenario seguro, equitativo y libre de cualquier forma de discriminación o violencia.

La transversalización de género ha sido asumida como un eje estratégico para fortalecer la gestión interna, las relaciones con los actores del sector y la prestación de servicios a la ciudadanía. A través de programas, políticas, protocolos y procesos de formación y sensibilización, la Entidad ha avanzado en consolidar una cultura organizacional más inclusiva y en promover buenas prácticas en las empresas de transporte, contribuyendo así a cerrar brechas y a garantizar el derecho de todas las personas a un transporte digno, accesible y seguro.

Con esta rendición de cuentas, la Superintendencia reafirma su compromiso de seguir trabajando por la igualdad de género como principio rector de su accionar, fortaleciendo la confianza ciudadana y aportando al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente aquellos relacionados con la igualdad de género (ODS 5).

2. Comité Sectorial de Género

El Comité Sectorial de Género del Sector Transporte fue creado mediante la Resolución 2830 del 5 de julio de 2019, bajo el liderazgo del Ministerio de Transporte, como una instancia de articulación y coordinación orientada a garantizar la implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género en el sector.

Está conformado por delegadas y delegados de todas las entidades adscritas y vinculadas al Ministerio, consolidándose como un espacio permanente de planeación, seguimiento y evaluación de acciones estratégicas en materia de igualdad de género.

El Comité tiene como propósito incorporar de manera transversal el enfoque de género en las políticas, planes y acciones del sector transporte, trabajando de forma articulada bajo siete pilares estratégicos.

En términos de resultados, el Comité ha cumplido con lo establecido en su Plan de Acción desde los distintos pilares:

- Fortalecimiento Institucional: participación en las diferentes reuniones sectoriales y del subcomité de género.
- Hábitat y ambiente: Jornada ecológica institucional donde se promueva la participación inclusiva y contribuyan al bienestar y la sostenibilidad

En el cumplimiento y desarrollo de los otros pilares se encuentran programados para junio de 2026 y el segundo semestre de esta vigencia.

3. Política Institucional de Género

La Superintendencia de Transporte cuenta con una Política de Igualdad y Equidad de Género, la cual constituye el marco que orienta las acciones de la Entidad para garantizar condiciones laborales y organizacionales libres de discriminación, promover la igualdad de oportunidades y prevenir cualquier forma de violencia basada en género. Está dirigida a las 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 busca a través de sus objetivos específicos:

- Garantizar procesos de selección, promoción y desarrollo del personal libres de sesgos de género.
- Visibilizar y transformar los estereotipos y prejuicios que perpetúan desigualdades y violencias.
- Promover la corresponsabilidad en el cuidado y la conciliación de la vida

laboral, familiar y personal.

- Consolidar a la Superintendencia como un espacio de cero tolerancia frente a la violencia basada en género y el acoso laboral o sexual, mediante la implementación de protocolos claros y eficaces.
- Fortalecer las capacidades institucionales para transversalizar el enfoque de género en todos los procesos de gestión.

Este documento se encuentra disponible en el botón de Enfoque de Género de la página de la entidad, <https://www.supertransporte.gov.co/index.php/enfoque-de-genero/>

4. Instrumentos para la prevención, atención y divulgación

4.1 Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra la mujer y basadas en género o discriminación

Dando cumplimiento a la Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023, la Superintendencia de Transporte adoptó, mediante la Resolución 0311 del 17 de enero de 2025, el "*Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección frente a todas las formas de violencia y discriminación*". Este instrumento establece directrices para la prevención, atención y protección de los servidores públicos, contratistas, practicantes y demás personas vinculadas directa o indirectamente con la entidad frente a posibles casos de violencias, con especial énfasis en violencias basadas en género, y aquellas motivadas por discriminación de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual o incapacidad.

De igual manera, este protocolo se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres y las violencias basadas en género, tal como las reconocen las leyes nacionales e internacionales, teniendo en cuenta los principales tipos de violencia incluyen, violencia laboral y sexual, violencia física y económica, violencia psicológica y simbólica, feminicidio.

Este documento se encuentra disponible en el botón de Enfoque de Género de la página de la entidad, <https://www.supertransporte.gov.co/index.php/enfoque-de-genero/>

5. Herramientas institucionales de comunicación y formación

A través de manuales, protocolos, cartillas, campañas pedagógicas y espacios de capacitación, la entidad logra sensibilizar y formar a su talento humano en torno a la igualdad, la no discriminación y la prevención de violencias basadas en género. Las herramientas institucionales de comunicación y formación son fundamentales para garantizar la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia de Transporte.

5.1 Manual de comunicación incluyente

El Manual de Comunicación Incluyente es una herramienta esencial para el personal de la Superintendencia de Transporte, ya que orienta la incorporación de prácticas comunicativas respetuosas e inclusivas en el trabajo cotidiano, tiene como objetivo brindar herramientas comunicativas y pedagógicas al personal de la Superintendencia de Transporte, para que asuma un rol activo y transformador en la eliminación de la exclusión y discriminación derivadas del uso del lenguaje, proponiendo lineamientos para la comunicación institucional, desde el uso adecuado de pronombres y términos respetuosos, hasta la representación gráfica libre de estereotipos e hipersexualización, promoviendo diversidad en imágenes, colores y símbolos, contribuyendo así a la construcción de un entorno más inclusivo y respetuoso.

5.2 ABC de género

El ABC de género reúne las definiciones fundamentales que sustentan nuestra política de igualdad y equidad. Estas no son solo conceptos teóricos, sino herramientas clave para orientar la comprensión y aplicación del enfoque de género en la Superintendencia de Transporte. Contar con estas definiciones garantiza un marco conceptual y operativo común, lo que permite implementar de manera coherente y efectiva las acciones y compromisos institucionales en todas las áreas de la entidad, fortaleciendo así la construcción de una cultura organizacional más justa, equitativa e incluyente.

Este documento se encuentra disponible en el botón de Enfoque de Género de la página de la entidad, <https://www.supertransporte.gov.co/index.php/enfoque-de-genero/>

6. Acciones de difusión y socialización

La Superintendencia ha implementado campañas estratégicas y publicaciones en redes sociales orientadas a fortalecer la sensibilización, tanto a nivel interno como externo. Asimismo, se han desarrollado talleres formativos dirigidos a todo el personal de la entidad y a la alta dirección, promoviendo una cultura organizacional consciente y comprometida con la equidad de género.

Fortalecimiento a la Institucionalidad

Participar de manera activa en las diferentes reuniones sectoriales y del subcomité de género

100%



Fortalecimiento a la Institucionalidad



- Fortalecer Conocimientos
- Desarrollar habilidades Comunicativas
- Aplicación Ajustes Protocolo
- Implementar Estrategias en la entidad

Conmemoración del Día de Género

Conmemoración del Día de Género

13 de marzo 2026



Intervención Teatral
"Emisora de la Super"

Muro Estereotipos mural donde se publicaron frases (ej. "Los hombres no lloran", "Las mujeres cuidan a los niños")

Muro De La Equidad
Un espacio donde se publicaron mensajes en materia de género.

Entregable Pin Conmemorativo -Obsequios



Publicación de Inclusión



<https://www.instagram.com/p/DVdccNnjdRM/>

6 de marzo 2026

Día Internacional de la Mujer



<https://www.instagram.com/p/DVizxB-Fc0W/>

18 de marzo 2026

Sello Equipares



<https://x.com/Supertransporte/status/2034282333763777002>

19 de marzo 2026

Ganadores en GRI 50 Women Shaping Infrastructure - Andean Edition 2026



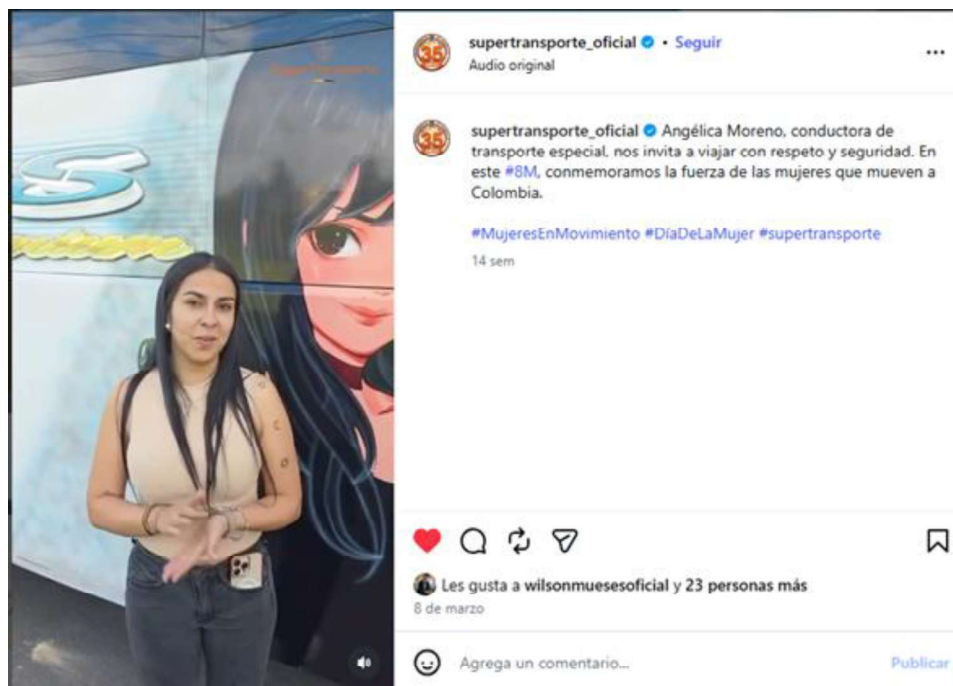
https://www.instagram.com/p/DWErCUiDYyN/?img_index=1

18 de marzo

Conmemoración Día internacional de la Mujer



<https://www.instagram.com/p/DWCnCeTAfMH/>



<https://www.instagram.com/p/DVnvnj5IVie/>

14 de mayo 2026

Foro “Mujeres en el sector transporte que mueven el territorio”



<https://x.com/Supertransporte/status/2054991440485154913>

7. Estructura interna para la gestión de género

La implementación efectiva del enfoque de género en la Superintendencia de Transporte requiere de una estructura interna sólida que articule las acciones, **responsabilidades** y recursos necesarios para garantizar su transversalización en todos los niveles de la entidad.

Esta estructura se basa en la creación y fortalecimiento de instancias responsables, como comités de género, equipos de trabajo especializados y puntos focales en las diferentes dependencias. Dichos espacios permiten coordinar, hacer seguimiento y evaluar las acciones en materia de igualdad, asegurando que las decisiones institucionales integren de manera sistemática la perspectiva de género.

En concordancia con lo anterior, la Superintendencia de Transporte mediante la Resolución No. 3688 del 11 de abril de 2024 creo el equipo técnico de igualdad y equidad de género, que tiene como propósito principal liderar e impulsar la transversalización del enfoque de género en los procesos, procedimientos, proyectos, programas y servicios de la Superintendencia de

Transporte.

Este equipo se encuentra integrado por representantes de las siguientes dependencias:

- Secretaría General
- Oficina Asesora Jurídica
- Dirección Financiera
- Grupo Interno de Trabajo (GIT) de Comunicaciones
- GIT de Talento Humano
- GIT de Relacionamento con el Ciudadano
- Delegatura de Puertos
- Delegatura de Tránsito y Transporte Terrestre
- Delegatura de Concesiones e Infraestructura
- Delegatura de Protección de Usuarios del Sector Transporte
- Oficina Asesora de Planeación (quien ejercerá la Secretaría Técnica del Comité)

El equipo cuenta con funciones específicas orientadas a fortalecer la institucionalización del enfoque de género y se reúne trimestralmente.

8. Sello Equipares

La Superintendencia de Transporte recibió en Marzo de 2026, **el Sello Equipares Público Nivel Bronce** tras implementar un riguroso plan de transformación institucional enfocado en cerrar brechas de género

En articulación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la entidad implementó medidas concretas que busca acelerar la transversalización del enfoque de género y la inclusión en la gestión institucional, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por el Gobierno Nacional desde 2015.

Los hitos más destacados son:

- **Inclusión de Cláusulas de Género en Contratos:** Se incorporaron cláusulas referenciales a género en los contratos de prestación de servicios, garantizando así la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todas las etapas contractuales. Esta medida contribuye a promover la equidad y la no discriminación en el entorno laboral.
- **Diagnóstico Organizacional con Enfoque de Género:** Se realizó un exhaustivo diagnóstico organizacional que ha permitido identificar áreas

de mejora en igualdad de género. Esta evaluación ha proporcionado información invaluable para diseñar estrategias específicas y planes de acción dirigidos a cerrar las brechas de género existentes.

- **Alianzas Interinstitucionales:** La Superintendencia de Transporte ha consolidado alianzas estratégicas con el Ministerio de Transporte, en el marco del Plan de Acción Sectorial de Género, y con el Ministerio de la Igualdad, mediante el acompañamiento en la revisión de documentos como el protocolo y la realización de talleres de sensibilización sobre violencias basadas en género dirigidos al personal de la entidad. Asimismo, se han articulado esfuerzos con otras entidades gubernamentales para promover la igualdad de género en el sector transporte.

Estas alianzas han fortalecido la implementación de políticas y programas orientados a la equidad, favoreciendo el intercambio de buenas prácticas, la construcción conjunta de estrategias y la promoción efectiva de los derechos de las mujeres.



9. GIT de Talento Humano

9.1 Bienestar

Durante el periodo evaluado se desarrollaron diversas actividades orientadas al fortalecimiento del bienestar integral de los servidores, promoviendo espacios de participación, integración, reconocimiento de la diversidad y desarrollo personal.

Entre las actividades realizadas se destacan el Día de Genero, cumpleaños servidores, talleres mensuales de fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la salud mental, convenio de cursos (smarfit entre otros), torneo de bolirana, olimpiadas del sector transporte, reconocimiento día de la madre, la participación fue equitativa para todos los servidores favoreciendo la igualdad, equidad y la diversidad. Cada una de las actividades desarrolladas aportaron al cumplimiento de los principios institucionales relacionados con la inclusión, la no discriminación y la construcción de ambientes seguros y respetuosos para todos los servidores.

9.2 Sala amiga de la familia lactante (SAFL)

A corte de 31 de mayo de 2026, 4 mujeres fueron beneficiarias de la sala amiga de la familia lactante (SAFL).

9.3 Análisis de brecha salarial

A corte de 31 de mayo de 2026, el número total de cargos provistos de la planta de personal fue 244, de los cuales 122 fueron ocupados por mujeres y 122 por hombres. Es importante aclarar que no existe brecha salarial entre hombres y mujeres teniendo en cuenta que el salario base relacionado se encuentra establecido independientemente del género, en el Decreto 0312 de 2026, *"Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones"*. Por otro lado, cabe resaltar que, en todos los niveles, la mayoría de los cargos fueron ocupados por mujeres.

9.4 Paridad de género

De acuerdo con la Ley 581 de 2000, se debe garantizar la participación efectiva de la mujer por lo menos del 30% de los cargos de niveles decisorios; actualizado a mínimo el 50% por la Ley 2424 de 2024. Por otro lado, de conforme el Decreto 455 de 2020, mínimo el 50% de los cargos de nivel directivo serán desempeñados

por mujeres.

Asimismo, es importante resaltar que sujeto a las disposiciones del Decreto 859 de 2025, en el máximo nivel decisorio, para la Superintendencia de Transporte aplica un solo cargo que corresponde al Superintendente, el cual tiene la responsabilidad de la dirección y la orientación institucional, en cuyo ejercicio se adoptan políticas o directrices fundamentales (cargos de mayor jerarquía en las entidades de la Rama Ejecutiva). Para el caso de los demás cargos, deberán ir en otros niveles decisorios.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la Superintendencia de Transporte, a corte de 31 de mayo de 2026, el 47.06% de los cargos de nivel directivo fueron ocupados por mujeres.

A continuación, se muestra la relación del número de cargos provistos de nivel directivo a corte de 31 de mayo de 2026:

No. cargos de nivel directivo ocupados por mujeres:	8
No. cargos de nivel directivo ocupados por hombres:	9
Porcentaje de participación de la mujer:	47.06%

Fuente: GIT de Talento Humano - ST

Aunado a lo anterior, como se relacionó en el numeral 9.3 del presente informe, cabe resaltar que, en la planta de personal, de los **244** cargos provistos, **122** son ocupados por mujeres, identificándose así un porcentaje del **50%**.

10. Delegatura para la Protección de Usuarios

Desde la Delegatura en relación con acciones encaminadas a fortalecer la equidad y el enfoque de género, se han realizado varias acciones en las que se resalta:

- Desde el Despacho de la Delegatura se participó en un ejercicio de la entidad en el mes de marzo llamado "Aquí sumamos voces por la equidad y el respeto", espacio que permitió recoger información sobre oportunidades de fortalecimiento para que desde la Comisión de Género se impulsen más espacios sobre género, convivencia y cultura laboral.
- El 28 de abril en el marco de los compromisos de la Mesa Internacional por la Seguridad y Bienestar de las mujeres transportadoras, se realizó taller sobre "Perspectiva de género y eliminación de estereotipos en el sector transporte", que tuvo como propósito central visibilizar y analizar los sesgos de género que permean el gremio del transporte de carga pesada y participaron 50 personas.

- Desde la Dirección Prevención, Promoción y Atención entre octubre de 2025 y mayo de 2026 se realizaron 24 sesiones con 535 participantes con 50 empresas en los municipios de: Bogotá, Coveñas, Facatativá, Girardot, Madrid, Medellín, Montería, Neiva y Tunja.

11. Retos

- Propender por continuar por parte de los colaboradores de la entidad la apropiación de la transversalización del enfoque de género.
- Continuar con la transformación de la cultura organizacional en la identificación de estereotipos y sesgos de género, y seguir con la implementación de sensibilizaciones para la prevención, atención y protección de las violencias contra la mujer y las basadas en género.
- Fortalecer capacidades técnicas y pedagógicas mediante el desarrollo de procesos continuos de formación y herramientas de comunicación inclusiva que permitan al personal aplicar de manera práctica y consciente el enfoque de género en su labor diaria.
- Continuar con la coordinación de acciones con el Ministerio de Transporte y las demás entidades del sector para dar coherencia y continuidad a las políticas, campañas y estrategias conjuntas sobre equidad de género y prevención de violencias.

12. Conclusiones

La incorporación transversal del enfoque de género en la Superintendencia de Transporte ha constituido un proceso de fortalecimiento institucional continuo, orientado a integrar los principios de igualdad y equidad en la gestión pública de manera efectiva y concreta.

Se han desarrollado estrategias de sensibilización y espacios de divulgación vinculados a fechas emblemáticas para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, se han impulsado acciones conjuntas con entidades del sector que favorecen la implementación de políticas públicas orientadas a la igualdad de género y al fortalecimiento de una agenda institucional compartida.

La Superintendencia de Transporte ha establecido fundamentos sólidos para promover una cultura organizacional basada en la inclusión, el respeto por la diversidad y la igualdad de oportunidades. La transversalización del enfoque de género, asumida como un compromiso institucional permanente, no solo

responde a los mandatos normativos vigentes, sino que también contribuye a la construcción de una gestión pública más participativa, equitativa y orientada a la garantía de los derechos humanos.