

PRESENTACION

Esta política se fundamenta en los principios y obligaciones establecidos por los principales instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y equidad de género, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing (1995), la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5) sobre igualdad de género, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

Estos marcos orientan la acción pública hacia la eliminación de las brechas de género, la garantía de los derechos de las mujeres y la promoción de entornos laborales y sociales seguros, igualitarios y libres de cualquier forma de violencia o discriminación.

La igualdad y la equidad de género constituyen principios esenciales para el desarrollo institucional, el fortalecimiento de la democracia y la construcción de una sociedad más justa, incluyente y sostenible. En el contexto nacional, la Constitución Política de 1991 reconoce en su artículo 13 el derecho a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación por razones de sexo. Asimismo, el artículo 43 garantiza la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, y la protección integral de la mujer en todos los ámbitos.

De manera complementaria, la Ley 823 de 2003 establece normas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo la adopción de medidas de equidad de género en las entidades públicas y privadas. Por su parte, la Ley 1257 de 2008 y sus decretos reglamentarios refuerzan la obligación estatal y social de prevenir, atender y sancionar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, consolidando así el compromiso nacional con la garantía plena de sus derechos.

En el marco de la gestión pública, el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** y el **Documento, CONPES 4080 de 2022 “Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País”**, establecen la responsabilidad de las entidades del Estado de incorporar y transversalizar el enfoque de género en sus políticas, planes, programas, proyectos y procesos institucionales. Esta incorporación busca avanzar hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres en toda su diversidad, contribuyendo al fortalecimiento de una gestión pública más equitativa, incluyente y sostenible.

Por tanto, resulta necesario que la institución adopte una **Política de Igualdad y Equidad de Género** que oriente sus acciones hacia la promoción de un ambiente laboral y organizacional libre de discriminación, que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que contribuya al cumplimiento de la normatividad nacional e internacional en la materia, así como a los compromisos derivados de la Agenda 2030 de Naciones Unidas (Objetivo de Desarrollo Sostenible N.º 5: Igualdad de género).

Esta política se constituye, entonces, en un instrumento estratégico que permitirá integrar el enfoque de género en la gestión institucional, fomentando la participación equitativa, la inclusión y la no discriminación, en cumplimiento de la normatividad vigente y de los principios constitucionales.

1. OBJETIVO GENERAL

Promover y garantizar la igualdad y equidad de género al interior de la Superintendencia de Transporte, asegurando la eliminación de toda forma de discriminación, el acceso equitativo a oportunidades, la participación efectiva y el respeto de los derechos de mujeres y hombres, en cumplimiento del marco constitucional, legal y de política pública vigente en Colombia.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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 informarán a las empresas contratistas de la Entidad.
- 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.
- 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.
- Convertir a la Superintendencia de Transporte en un espacio de cero tolerancias a la violencia basada en género y al acoso sexual laboral. Para esto, se implementarán rutas específicas

establecidas en un protocolo de prevención, y atención, de todo tipo de violencias basadas en género y discriminación. Dicho protocolo será ampliamente difundido, con el propósito de generar confianza y fomentar la conciencia sobre la importancia de la denuncia y promover el rechazo frente a cualquier forma de violencia o conducta discriminatoria.

- Fortalecer el actuar institucional para incorporar el enfoque de género en los procesos misionales y estratégicos de la Superintendencia de Transporte, promoviendo la coordinación interinstitucional, la adopción de buenas prácticas y la generación de capacidades que contribuyan a la igualdad de oportunidades y al ejercicio pleno de los derechos de mujeres y hombres.
- Fortalecer la transparencia, integridad y servicio al ciudadano mediante la adopción de prácticas que garanticen atención imparcial, accesible e incluyente para todas las personas, sin distinción de género.
- Contribuir al cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales asumidos por el Estado colombiano en materia de equidad de género, en especial los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

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, programas, proyectos y servicios desarrollados por la Superintendencia de Transporte.

Inicia con la definición de los lineamientos y finaliza con el seguimiento, evaluación y retroalimentación de las estrategias implementadas.

4. DEFINICIONES

Código: GTH-GL-001

Enlace: [Glosario Gestión de Talento Humano \[Ver. 001 // Rev. 01 // FV. 2025-10-22\]](#)

5. MARCO NORMATIVO

[Normograma Gestion de Talento Humano.xlsx](#)

6. RESPONSABILIDADES

La presente política define las responsabilidades de la siguiente manera:

Secretaría General

- 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.
- Realizar un continuo acompañamiento técnico al desarrollo de las acciones relacionadas con la implementación de las acciones de la presente política

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.

Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

- Incorporar el enfoque de igualdad y equidad de género en el Plan Estratégico Institucional, Plan de Acción Institucional (PAI) y demás instrumentos de planeación.
- Asegurar la coherencia de la política interna con la Política Pública Nacional de Equidad de Género, el CONPES 4080 de 2022 y los compromisos de los ODS (especialmente el ODS 5).
- Orientar la elaboración de protocolos, lineamientos y guías internas que garanticen la igualdad de género
- Asegurar que en el presupuesto institucional se asignen recursos etiquetados o suficientes para la política de género.
- Asegurar que en los tableros de control de los procesos se encuentren definidos los indicadores de gestión y de impacto asociados a la igualdad y equidad de género.
- Hacer seguimiento como segunda línea de defensa a la implementación de acciones para el desarrollo de la política de acuerdo con los mecanismos de seguimiento implementados en la entidad.

Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano:

- Como primera línea de defensa, liderar y establecer las directrices generales para la formulación, implementación, ejecución y seguimiento de la Política de Igualdad y Equidad de Género mediante un plan de acción, así como la evaluación para la articulación armónica con todos los procesos.
- Liderar el desarrollo de competencias y capacidades para todas las dependencias en materia de equidad de género.

Equipo técnico de Igualdad y equidad de género:

- 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.
- Desarrollar las funciones descritas en la Resolución 3688 del 11/04/2024, “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 de 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”.

Líderes de Procesos

- Implementar las estrategias para el fortalecimiento de la política mediante acciones para la transversalización del enfoque diferencial de género en cada uno de los procesos.
- Definir líneas de acción, metas, resultados esperados e **indicadores de gestión y de impacto** asociados a la equidad de género (ej. participación de mujeres en cargos directivos, brechas salariales, casos de acoso atendidos, satisfacción ciudadana diferenciada por género)

Grupo Interno de Trabajo de Comunicaciones:

- Diseñar y aplicar estrategias de comunicación para divulgar los derechos de las mujeres y las diversidades, las obligaciones institucionales en materia de equidad de género y las acciones implementadas para todo tipo de público.

7. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL

- La Superintendencia de Transporte, en cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales de igualdad y no discriminación, y en coherencia con la Política Pública Nacional de Equidad de Género, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los compromisos internacionales asumidos por el Estado colombiano, **manifiesta su compromiso institucional con la promoción, garantía y protección de la igualdad y equidad de género en todos sus niveles de gestión.**

Nos comprometemos a:

- Incorporar el **enfoque de género** en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de nuestras políticas, planes, programas y proyectos.

- **Prevenir, atender y sancionar** toda forma de discriminación y violencia basada en género dentro del ámbito institucional, garantizando ambientes laborales seguros, respetuosos e incluyentes.
- Promover la **participación equitativa de mujeres y hombres** en los diferentes espacios de liderazgo, toma de decisiones y acceso a oportunidades.
- Fortalecer nuestras **prácticas de talento humano**, asegurando procesos de selección, ascenso, formación y desarrollo profesional libres de sesgos y con igualdad de oportunidades.
- Garantizar que la **atención a la ciudadanía** se realice con criterios de imparcialidad, respeto y no discriminación, promoviendo la confianza en la gestión pública.
- Asegurar el **seguimiento y rendición de cuentas** sobre los avances en la implementación de la política de igualdad y equidad de género.

Con esta declaración, reafirmamos nuestro compromiso de consolidar una entidad que contribuya activamente a la construcción de una sociedad más justa, incluyente y equitativa, en donde mujeres y hombres gocen de los mismos derechos, oportunidades y trato digno.

8. COMPONENTES O LINEAMIENTOS DE POLÍTICA INSTITUCIONAL

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

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

El lineamiento sobre estructura organizacional con enfoque de género en procesos de selección y desarrollo profesional evidencia la baja participación de mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa en el mercado laboral, lo que genera condiciones de vulnerabilidad y dependencia.

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 plantea los pilares 1 y 2 en los que se busca:

Pilar 1 Fortalecer la institucionalidad de género, generando capacidades en servidores públicos y alineando la gestión con políticas nacionales de formación.

Pilar 2: Impulsar la participación de mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones, promoviendo representatividad y superación de barreras estructurales.

Los objetivos para desarrollar los pilares 1 y 2, se desarrollan en el plan de Equidad e Igualdad de género.

- **LINEAMIENTO 2: Cultura Organizacional Libre de Sesgos y Prácticas Discriminatorias de Género** aborda la persistencia de desigualdades de género en el mundo laboral, reflejadas en la concentración de mujeres en ciertos roles y en la existencia de “**techos de cristal**” que limitan su acceso a cargos directivos. En Colombia, la **Ley 581 de 2000** estableció un mínimo del **30% de participación femenina en niveles decisorios** del sector público, pero con la entrada en vigencia de la **Ley 2424 de 2024**, se establece que, para los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, el mínimo de participación femenina será del **50%**

En el **sector transporte**, el Plan de Acción en Equidad de Género institucional plantea tres pilares:

- **Pilar 4:** Garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en lo laboral, público y en el transporte.
- **Pilar 5:** Fomentar corresponsabilidad en el cuidado, institucionalizando masculinidades alternativas y reduciendo la sobrecarga femenina en tareas no remuneradas.
- **Pilar 7:** Promover una transformación cultural mediante comunicación inclusiva y reconocimiento de la diversidad.

Por ello, se requiere implementar acciones que eliminen estereotipos y fortalezcan una cultura laboral libre de discriminación.

Los objetivos para desarrollar los pilares 4, 5 y 7, se desarrollan en el plan de Equidad e Igualdad de género.

- **LINEAMIENTO 3: Sistema Interno de Cuidado con enfoque de género – Balance de la vida laboral, personal y familiar**

Aborda la desigual distribución del trabajo de cuidados no remunerado, que recae mayoritariamente en las mujeres. Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (2020-2021), ellas dedican en promedio 7h 46 min diarios, frente a 3h 6 min de los hombres, lo que genera la llamada “doble jornada”.

Además, tanto en el hogar como en el ámbito laboral se asignan a las mujeres tareas adicionales de cuidado, logística o bienestar, lo que conlleva sobrecarga física y emocional.

El sector transporte, a través de su Plan de Acción, plantea:

- **Pilar 5:** Promover la corresponsabilidad en el cuidado y compatibilizar vida laboral, personal y familiar, impulsando masculinidades alternativas que reduzcan la carga femenina.
- **Pilar 6:** Fomentar educación y empoderamiento económico para eliminar estereotipos y aumentar la participación femenina en distintos tipos de empleo.

Por ello, se resalta la necesidad de adoptar medidas internas que integren el cuidado como parte esencial de la equidad de género en la entidad. Los objetivos y acciones que desarrollan los pilares de este lineamiento se contemplan en el Plan de Equidad e Igualdad de Género.

- **LINEAMIENTO 4: Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género** destaca la persistencia de violencia laboral contra las mujeres en Colombia, reflejada en casos de acoso sexual, discriminación y violencia física y psicológica, lo que afecta su bienestar y desarrollo profesional.

El **Pilar 4** del Plan de Acción del sector transporte busca reconocer, prevenir y erradicar estas violencias en el ámbito laboral, público y en el transporte.

Las acciones para implementar mecanismos claros, accesibles y seguros para prevenir, denunciar y atender la violencia basada en género dentro de la entidad se desarrollan en el Plan de Equidad e Igualdad de Género institucional traducido en la implementación del protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra la mujer y basadas en género o discriminación

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. Dichas acciones, deberán implementarse en el plan de Equidad e Igualdad de Género de la entidad.

9. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

| Versión | Fecha de publicación | Descripción |
|----------------|-----------------------------|--|
| 001 | 29-ene-2026 | Esta política se fundamenta en los principios y obligaciones establecidos por los principales instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y equidad de género. |



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Política de Igualdad y Equidad de Género de la Superintendencia de Transporte

Código: GTH-PO-010

Versión: 001

| | | |
|--|--|---|
| | | Se constituye, en un instrumento estratégico que permitirá integrar el enfoque de género en la gestión institucional, fomentando la participación equitativa, la inclusión y la no discriminación, en cumplimiento de la normatividad vigente y de los principios constitucionales. |
|--|--|---|

AUTORIZACIONES

| ELABORADO POR: | REVISADO POR: | APROBADO POR: |
|--|--|--|
| Nombre: Keli Paola Vargas Castillo Cargo: Profesional Especializado | Nombre: Angie Marcela Baquero Cargo: Contratista Oficina Asesora de Planeación | Nombre: Juan David Benjumea Quintero Cargo: Coordinador Talento Humano |
| Nombre: Milton Arley Meneses Reyes Cargo: Contratista Talento Humano | Nombre: Juan David Benjumea Quintero Cargo: Coordinador Talento Humano | |
| | Nombre: Martha Patricia Aguilar Copete Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación | |