



PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

ABC DE GÉNERO: Herramienta para transversalizar el enfoque de género en la Supertransporte

Código: DE-MA-002

Versión: 001

Fecha

Aprobación:
22/OCT/2024



SuperTransporte



CODIGO: DE-MA-002

VERSION: 001

**ABC DE GÉNERO: HERRAMIENTA PARA
TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO
EN LA SUPERTRANSPORTE**

2024

PRESENTACIÓN:

La transversalización del enfoque de género en la Superintendencia de Transporte implica una reflexión profunda sobre la importancia de integrar esta perspectiva en todas nuestras políticas, programas y acciones. Este proceso no solo se trata de incluir consideraciones de género como un añadido, sino de hacer que estas sean parte integral y esencial de nuestra manera de operar y tomar decisiones.

Transversalizar el enfoque de género implica un compromiso activo y continuo de todas las personas que forman parte de la SuperTransporte. Esto requiere la implementación de acciones puntuales y concretas que aseguren la equidad y la igualdad de oportunidades para todos los géneros. La transversalización va más allá de meras declaraciones de intención; se traduce en cambios estructurales y culturales dentro de la organización, afectando cada área y nivel jerárquico.

Incorporar este enfoque significa garantizar que nuestros servicios y productos consideren las necesidades y realidades diferenciadas de mujeres, hombres y personas de diversas identidades de género.

Al abordar las desigualdades de género de manera transversal, buscamos crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso que fomente la participación plena y equitativa de todos los empleados y usuarios de nuestros servicios. Esta integración sistemática del enfoque de género es crucial para el logro de nuestros objetivos institucionales y para el fortalecimiento de nuestra misión como entidad pública comprometida con la justicia social y la igualdad.

En resumen, transversalizar el enfoque de género en la SuperTransporte es un llamado a la acción colectiva y a la responsabilidad compartida. Es una invitación a todos y todas a ser agentes de cambio, promoviendo una cultura organizacional que valore y respete la diversidad, y que trabaje incansablemente por la equidad de género en cada una de sus dimensiones.

TABLA DE CONTENIDO

[PRESENTACIÓN](#)

[1. INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD](#)

[2. OBJETIVO GENERAL](#)

[3. MARCO LEGAL:](#)

[4. DEFINICIONES](#)

[5. DESARROLLO DEL MANUAL:](#)

[6. CONTROL Y SEGUIMIENTO](#)

[7. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO](#)

1. INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD.

La Superintendencia de Transporte es una entidad de carácter administrativo y técnico, adscrita al Ministerio de Transporte que ejerce las funciones de vigilancia, inspección y control que le corresponden al Presidente de la República como suprema autoridad administrativa en materia de tránsito, transporte y su infraestructura de conformidad con la ley y la delegación establecida en el Decreto 2409 de 2018, siempre privilegiando la protección de los derechos de los usuarios establecidos en la Constitución y en la ley. Estas funciones se ejercen, primordialmente a través de los procesos misionales, actividades que le permiten cumplir con sus objetivos.

En el ejercicio efectivo de las funciones de protección a usuarios del sector transporte, esta Superintendencia, como única autoridad competente para velar por la observancia de estas disposiciones, adelanta las investigaciones e impone las sanciones o medidas administrativas por las infracciones a las normas vigentes en los derechos y deberes de los usuarios. Asimismo, realiza actividades de promoción y prevención para usuarios y empresarios para fomentar el cumplimiento de la normatividad vigente.

Además, la Superintendencia de Transporte está realizando un enfoque de transversalización de género, que es una imperiosa necesidad en el contexto actual. Este enfoque no solo responde a los imperativos de equidad y justicia, sino que también constituye un paso crucial hacia la construcción de una institución más inclusiva y consciente de las disparidades de género. La realidad del sector del transporte no es ajena a las desigualdades de género que persisten en diversas esferas, y es esencial abordar estas disparidades desde la raíz, integrando la perspectiva de género en todas las áreas de actuación de la Superintendencia.

La transversalización de género no se limita únicamente a la corrección de desequilibrios evidentes, sino que implica un cambio cultural profundo dentro de la organización. Esto implica la revisión y adaptación de políticas, procedimientos y prácticas internas para asegurar que no solo se promueva la igualdad de oportunidades, sino que también se erradiquen los estereotipos y sesgos de género arraigados en las dinámicas laborales.

2. OBJETIVO GENERAL

El presente documento tiene como objetivo identificar de manera sencilla y concreta las acciones y estrategias necesarias para lograr la apropiación del enfoque de género en la Superintendencia de Transporte (Supertransporte). A través de esta identificación, se busca promover la igualdad de género, asegurar la inclusión y garantizar que las políticas y prácticas de la Supertransporte reflejen un compromiso firme con la equidad de género en todas sus operaciones y servicios.

3. MARCO LEGAL:

La Política de Igualdad y Equidad de Género de la Superintendencia de Transporte contiene en mayor detalle el marco normativo aplicable, por favor consultarla en DARUMA con código DE-PO-002.

4. DEFINICIONES

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

Violencia Basada en Género (VBG): La violencia basada en género engloba todo acto dañino dirigido contra una persona debido a su género, y tiene su origen en las desigualdades estructurales de poder, abuso y normas de género. Afecta mayoritariamente a mujeres y niñas, pero también puede afectar a hombres y personas LGBTQI+ en razón de su identidad o expresión 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) entendiéndola 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 y culturalmente 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. DESARROLLO DEL MANUAL:

Transversalizar el enfoque de género en una entidad implica integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las políticas, programas y prácticas de la organización, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres. Esta transversalización no se limita a una tarea específica o a un departamento aislado, sino que abarca toda la estructura y el funcionamiento de la entidad.

En el contexto de la Superintendencia de Transporte, por ejemplo, esto significa asegurar que todas las actividades, desde la planificación estratégica hasta la implementación de servicios y la gestión interna, consideren y aborden las necesidades y experiencias diferenciadas de mujeres y hombres. La transversalización del enfoque de género busca transformar la cultura organizacional, los procesos y los resultados, para crear un entorno más inclusivo y equitativo, donde las políticas y prácticas reflejen y respondan a la diversidad de género en todas sus dimensiones.

Para cumplir con este objetivo en este documento inicialmente se plantearán unas recomendaciones generales que deberán ser implementadas en cada una de las dependencias de la entidad para identificar y plantear estrategias, acciones y programas que permitan fortalecer el enfoque de género en la entidad.

Posteriormente, se detallarán las funciones de las diferentes dependencias de la Supertransporte, proporcionando una visión clara y estructurada de sus responsabilidades y con base a estas se harán algunas recomendaciones sobre cómo incorporar la mirada de género en cada una de las dependencias y algunas de las posibles temáticas que se podrían desarrollar.

5.1. Lineamientos generales para la transversalización del enfoque de género en cualquier dependencia.

Para la debida incorporación del enfoque de género en las dependencias se sugiere “ponerse los lentes de género”. Este proceso implica adoptar una perspectiva crítica que permite identificar y analizar las desigualdades y diferencias basadas en el género. Esto significa cuestionar y deconstruir normas, roles y expectativas tradicionales que perpetúan la discriminación y la inequidad entre hombres y mujeres, así como reconocer y valorar la diversidad de identidades y experiencias de género. Al hacerlo, se promueve una mayor comprensión y sensibilidad hacia las barreras que enfrentan las personas debido a su género, permitiendo diseñar e implementar políticas, programas y acciones más inclusivas y equitativas.

De manera general este proceso implica el siguiente paso a paso:

Diagnóstico y Análisis: Realizar un diagnóstico inicial para identificar las desigualdades de género existentes que corresponden a la misionalidad de la dependencia. Esto incluye analizar datos desagregados por género y examinar las políticas y prácticas actuales desde una perspectiva de género. En muchos casos la dependencia puede no contar con la información suficiente. En este caso es necesario pasar a los pasos 2 y 3 que pueden ayudar a identificar posibles problemáticas o desigualdades que no fueron evidentes en el primer análisis.

Formación y Capacitación: Capacitar al personal en temas de género, igualdad y no discriminación. Esto ayuda a crear conciencia y a sensibilizar a todos los niveles de la dependencia sobre la importancia de la igualdad de género.

Participación y Representación: Fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad, incluyendo en la toma de decisiones. Esto puede implicar acciones afirmativas para asegurar la representación equilibrada de género en los equipos de trabajo y en los órganos de decisión. Si la dependencia tiene contacto con la ciudadanía también implica vincular a mujeres en los diferentes diálogos.

Planificación y Ejecución: Incluir objetivos y acciones específicas para promover la igualdad de género en los

planes estratégicos y operativos de la entidad. Esto debe estar reflejado en los objetivos, indicadores y resultados esperados.

Presupuestos Sensibles al Género: Asegurar que los recursos financieros de la entidad se asignen de manera que promuevan la igualdad de género. Esto implica analizar cómo se distribuyen los recursos y asegurarse de que las inversiones beneficien equitativamente a mujeres y hombres.

Monitoreo y Evaluación: Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el progreso y los resultados de las acciones emprendidas para promover la igualdad de género. Esto incluye la recolección y análisis de datos desagregados por género.

Transversalizar el enfoque de género es un proceso continuo que requiere compromiso y acción sostenida. Es fundamental para crear una organización inclusiva y equitativa, y para asegurar que los servicios y productos que ofrece la entidad beneficien por igual a todas las personas.

5.2 Delegatura Protección Usuarios

Es el área misional de la Superintendencia de Transporte que se encarga de inspeccionar, vigilar y controlar el cumplimiento de las normas relativas a la protección del usuario del sector transporte. Esta Delegatura implementa acciones para proteger a todos los usuarios que utilizan los servicios de transporte aéreo, acuático y terrestre, incluidos los prestados por los organismos de apoyo al tránsito. Su labor abarca la protección de aspectos relacionados 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 los aspectos relacionados con la comercialización y ejecución del servicio que el usuario desea adquirir.

En este sentido y al implementar el paso a paso planteado en este documento para la delegatura de protección a usuarios implica:

5.2.1 Identificar posibles hechos de VBG, barreras en acceso a derechos de usuarias con base en el género.

Teniendo en cuenta tanto la normativa relacionada a los y las usuarias del sector transporte y los derechos de las mujeres es posible decir que la Delegatura para la Protección de Usuarios del Sector Transporte, en la Dirección de Prevención, Promoción y Atención a Usuarios del Sector Transporte y en la Dirección de Investigaciones de Protección a Usuarios del Sector Transporte debe velar por la protección de los siguientes derechos:

1. **Derecho a la seguridad personal:** Muchas mujeres enfrentan acoso sexual, agresiones físicas o verbales en el transporte público.
2. **Derecho a la igualdad de trato y no discriminación:** Las mujeres pueden ser discriminadas por motivos de género, lo que se manifiesta en la falta de servicios específicos para sus necesidades (como transporte seguro en horarios nocturnos).
3. **Derecho a la movilidad y libre circulación:** El miedo a ser acosadas o agredidas puede restringir la libertad de movimiento de las mujeres, limitando su acceso a oportunidades laborales, educativas y recreativas.
4. **Derecho a la privacidad:** Las mujeres pueden enfrentar invasiones a su espacio personal y privacidad, como el acoso físico y verbal en espacios confinados.
5. **Derecho a un ambiente libre de violencia:** La exposición constante a situaciones de acoso y violencia crea un ambiente hostil y peligroso para las mujeres.
6. **Derecho a la dignidad humana:** El acoso y la violencia atentan contra la dignidad y el respeto hacia las mujeres.
7. **Derecho a la accesibilidad:** Las mujeres con discapacidad pueden enfrentar barreras adicionales en el acceso al transporte público, tanto físicas como de actitud.
8. **Derecho a la salud:** La inseguridad en el transporte público puede generar estrés, ansiedad y otros problemas de salud mental en las mujeres.
9. **Derecho a la información:** Las mujeres pueden carecer de información adecuada sobre rutas, horarios y medidas de seguridad, afectando su capacidad para planificar y usar el transporte público de manera segura.
10. **Derecho a la participación:** La falta de inclusión de las necesidades de las mujeres en la planificación y toma de decisiones relacionadas con el transporte público puede resultar en servicios que no respondan a sus necesidades.
11. **Derecho a la protección por parte del Estado:** Es responsabilidad del Estado garantizar un transporte público seguro y accesible. La falta de políticas y medidas de protección puede ser una vulneración de este derecho.

POSIBLES ACCIONES VIOLENTAS CONTRA MUJERES QUE DEBEN SER IDENTIFICADAS

Asimismo estas son acciones que so violencia contra las mujeres o violencias basadas en género.

1. **Acoso verbal:** Comentarios, piropos, insultos y lenguaje ofensivo.
2. **Acoso físico:** Toqueteos, manoseos, empujones y contactos no deseados.
3. **Miradas lascivas:** Miradas insistentes y desagradables que generan incomodidad.
4. **Exhibicionismo:** Personas que se exponen o muestran sus genitales.
5. **Acoso sexual:** Propositiones indecentes, insinuaciones sexuales, y comportamiento sexual no deseado.
6. **Robos y hurtos:** Carterismo y robo de pertenencias. (Revisar si es más común para las mujeres que para los hombres)
7. **Violencia física:** Agresiones físicas como golpes, empujones o peleas. Observar si hay elementos de género tales como jalar el pelo o cachetadas.
8. **Violencia verbal:** Insultos, amenazas y abuso verbal. Utilizar lenguaje sexista.
9. **Intimidación:** Conductas intimidatorias que buscan causar miedo o coacción.
10. **Discriminación:** Trato desigual o desfavorable por motivos de género, etnia, orientación sexual, etc.
11. **Exclusión:** Negación de acceso o servicio basado en prejuicios.
12. **Negligencia de conductores o personal:** Falta de respuesta o ayuda ante situaciones de acoso o violencia.
13. **Invasión de privacidad:** Toma de fotos o videos sin consentimiento.
14. **Seguimiento:** Ser seguida dentro o fuera del transporte público.
15. **Mala educación y falta de respeto:** Conductas irrespetuosas o desconsideradas.
16. **Comentarios ofensivos:** Comentarios racistas, sexistas, homofóbicos o xenófobos.
17. **Amenazas:** Amenazas de daño físico o emocional.
18. **Falta de espacio adecuado:** Situaciones de hacinamiento que pueden llevar a un mayor riesgo de acoso.
19. **Indiferencia de otros pasajeros:** Falta de apoyo o intervención por parte de otros pasajeros cuando ocurre una agresión o acoso.
20. **Uso indebido de la infraestructura:** Situaciones en las que las instalaciones no están adecuadamente mantenidas o seguras, lo que aumenta el riesgo de incidentes.

5.2.2 Sensibilizar a funcionarios y funcionarias en la identificación de las violencias

Sensibilizar a funcionarios y funcionarias en la identificación de las violencias en el transporte público es crucial para crear un entorno seguro y equitativo para todos los usuarios. Al reconocer y entender las diversas formas de violencia y acoso que pueden ocurrir, el personal puede intervenir de manera efectiva y prevenir situaciones perjudiciales. Este conocimiento no solo mejora la seguridad de los pasajeros, sino que también fomenta una cultura de respeto y dignidad. La sensibilización se debería realizar a través de capacitaciones regulares, talleres interactivos, y campañas de concienciación que incluyan testimonios y estudios de casos, así como la implementación de protocolos claros para la intervención y el reporte de incidentes. Esto garantizará que el personal esté preparado y comprometido con la protección de todos los usuarios del transporte público.

5.2.3 Formar en atención sensible al género

Formar a funcionarios y funcionarias en atención sensible al género es fundamental para asegurar que los servicios públicos sean accesibles, inclusivos y respetuosos con todas las personas, independientemente de su género. Esta formación permite al personal identificar y responder adecuadamente a las necesidades específicas de mujeres, hombres y personas no binarias, reduciendo así las barreras y desigualdades existentes. Además, promueve un entorno de trabajo más equitativo y seguro, donde se respetan y valoran las diversas experiencias y perspectivas. Al estar capacitados en atención sensible al género, los funcionarios y funcionarias pueden ofrecer un servicio más justo y eficiente, contribuyendo a la construcción de una sociedad más igualitaria y respetuosa.

5.2.4 Formar en rutas de atención

Formar a funcionarios y funcionarias en las rutas de atención y protección es crucial para garantizar una respuesta rápida, efectiva y adecuada ante situaciones de violencia y delitos, especialmente aquellos dirigidos contra mujeres. Conocer estas rutas permite al personal guiar correctamente a las víctimas a través del proceso legal, asegurando que se tomen las medidas necesarias para su protección y que sus derechos sean respetados en todo momento. Esta formación también ayuda a identificar y derivar adecuadamente los casos a las autoridades competentes, reduciendo errores y demoras en la atención. Además, al estar bien informados sobre los procedimientos y recursos disponibles, los funcionarios pueden proporcionar un apoyo integral que incluya medidas cautelares, asistencia psicológica y asesoría legal, contribuyendo a la seguridad, recuperación y acceso a la justicia de las víctimas.

5.2.5 Mesas de trabajo para abordar las quejas o casos recurrentes de vulneración de derechos a las mujeres

Una vez identificadas las violencias que se presentan con mayor frecuencia, los lugares donde ocurren más a menudo y las empresas contra las cuales se presentan más denuncias, se recomienda organizar mesas de trabajo con estas empresas para dar respuestas integrales. Estas mesas de trabajo permiten un diálogo directo y colaborativo entre las

autoridades y las empresas, facilitando la identificación de causas subyacentes y la implementación de medidas preventivas y correctivas. A través de estas reuniones, se pueden desarrollar estrategias conjuntas que mejoren la seguridad y el bienestar de los usuarios del transporte público, estableciendo protocolos claros de denuncia y atención, capacitando al personal en atención sensible al género y promoviendo campañas de concienciación. Este enfoque integral no solo aborda los problemas de manera más efectiva, sino que también refuerza el compromiso de todas las partes involucradas en la creación de un entorno más seguro y equitativo para todos.

5.2.6 ACCIONES RECOMENDADAS:

La Delegatura de Protección de Usuarios debe garantizar que los servicios de transporte público sean seguros para las mujeres y otros grupos vulnerables. Para ello, una medida preventiva clave es la capacitación obligatoria de las empresas de transporte y su personal en temas relacionados con la prevención del acoso y la violencia de género, así como en la protección de los derechos de los usuarios. Además, se deben establecer protocolos de seguridad visibles en todos los medios de transporte, que incluyan rutas claras de atención y contacto inmediato para denuncias de acoso o agresiones. Es igualmente importante revisar los horarios y rutas del transporte, asegurándose de que respondan a las necesidades de seguridad de las mujeres, especialmente en zonas de riesgo o durante horas nocturnas.

Cuando se presenten casos de violencia de género en el transporte público, la delegatura debe imponer sanciones a las empresas que no implementen adecuadamente las medidas de protección necesarias. En estos casos, también es importante solicitar que las empresas elaboren planes de mejora en seguridad, con acciones específicas orientadas a proteger a las usuarias, y realizar un seguimiento continuo para garantizar su implementación. Por último, es necesario llevar a cabo auditorías de seguridad periódicas, evaluando los resultados de las acciones preventivas y ajustando las estrategias en función de las necesidades y los riesgos identificados.

5.3 Tránsito y transporte terrestre

La Delegatura de Tránsito y Transporte Terrestre entre sus funciones incluyen la inspección y vigilancia del servicio público de transporte y sus servicios conexos, asegurando el cumplimiento de las normas de tránsito. Esto implica dirigir la supervisión de las entidades vigiladas para garantizar principios de libre acceso, seguridad y legalidad; vigilar, inspeccionar y controlar la prestación adecuada del servicio; implementar lineamientos para la evaluación del cumplimiento normativo; realizar visitas de inspección y practicar pruebas legales; imponer sanciones por infracciones; y coordinar las direcciones de Promoción y Prevención de Tránsito y Transporte Terrestre e Investigaciones de Tránsito y Transporte Terrestre.

De acuerdo a un análisis inicial de los posibles temas que podrían evidenciar desigualdades de género y barreras se plantean los siguientes temas:

5.3.1 Horarios del transporte y el tránsito

Los horarios del transporte y el tránsito pueden tener elementos de desigualdad de género debido a las diferencias en los patrones de movilidad entre hombres y mujeres. Las mujeres, a menudo, tienen horarios más variables y complejos debido a sus múltiples roles, que incluyen no solo el trabajo remunerado, sino también responsabilidades domésticas y de cuidado, como llevar a los hijos a la escuela, hacer compras y atender a familiares. Si los horarios del transporte público no son flexibles o accesibles en estos momentos, las mujeres pueden enfrentar mayores dificultades para cumplir con sus diversas responsabilidades, limitando así sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional.

Además, la seguridad es un factor crucial que afecta de manera desproporcionada a las mujeres. Los horarios del transporte que no consideran la seguridad de las usuarias en horas nocturnas o en zonas con poca iluminación pueden generar temor y disuadir a las mujeres de utilizar estos servicios en esos momentos. La falta de servicios de transporte seguro y accesible durante la noche puede restringir la movilidad de las mujeres, afectando su acceso a oportunidades de educación, trabajo, ocio y participación social, perpetuando así las desigualdades de género.

Finalmente, la planificación y los horarios del transporte deben considerar las necesidades específicas de las mujeres, quienes a menudo realizan múltiples paradas y viajes cortos en su rutina diaria para llevar a cabo tareas como llevar a los hijos a la escuela, hacer compras y atender a familiares. Un sistema de transporte que no se adapte a estos patrones de movilidad puede ser ineficiente y costoso para las mujeres, limitando su capacidad para manejar sus responsabilidades diarias y afectando su calidad de vida. Para abordar estas desigualdades, es esencial que la planificación del transporte sea inclusiva y considere la perspectiva de género en su diseño y operación.

5.3.2 Barreras en la inclusión laboral de las mujeres en el sector transporte:

Las barreras en la inclusión laboral de las mujeres en el sector del transporte, una área tradicionalmente masculinizada, son variadas y complejas. Uno de los principales obstáculos es la persistencia de estereotipos de género y estigmas que sugieren que las mujeres no son aptas para ciertos roles, como la conducción de vehículos. Estos prejuicios pueden llevar a la discriminación en el proceso de contratación y promoción, limitando las oportunidades para las mujeres y perpetuando la percepción de que el transporte es una industria para hombres. Esta exclusión no solo es injusta, sino que también priva al sector de una diversidad de perspectivas y habilidades que podrían enriquecer el campo.

Además, la infraestructura y la cultura laboral dentro del sector del transporte pueden no estar adaptadas para apoyar la participación de las mujeres. La falta de políticas de igualdad de género, como licencias de maternidad adecuadas, horarios flexibles y medidas de protección contra el acoso, puede crear un entorno hostil o poco atractivo para las trabajadoras. La ausencia de instalaciones adecuadas, como vestuarios y baños para mujeres, también puede ser una barrera práctica que dificulta su integración y permanencia en estos trabajos. Estas deficiencias estructurales refuerzan la exclusión y dificultan el avance hacia un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

La inclusión de más mujeres en el sector del transporte no solo es una cuestión de justicia e igualdad, sino que

también puede tener beneficios económicos y sociales significativos. Diversificar la fuerza laboral puede aportar nuevas perspectivas y habilidades, mejorando la eficiencia y la innovación en el sector. Además, la representación femenina puede inspirar a más mujeres a considerar carreras en el transporte, creando un ciclo positivo de inclusión y desarrollo. Para lograr estos objetivos, es fundamental el compromiso tanto de las autoridades como de las empresas para implementar y mantener políticas inclusivas y transformadoras.

5.3.3 Informalidad en el sector transporte:

La informalidad en el tránsito y el transporte puede evidenciar desigualdades de género y vulnerar los derechos de las mujeres de varias maneras. En primer lugar, las mujeres suelen depender más del transporte público informal debido a sus responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico, que a menudo les impiden acceder a medios de transporte más seguros y formales. Esta dependencia aumenta su vulnerabilidad ante condiciones laborales precarias y servicios de baja calidad que caracterizan al sector informal. Además, las mujeres son más propensas a enfrentar acoso y violencia en estos entornos informales, donde las medidas de seguridad y los mecanismos de protección son escasos o inexistentes.

En segundo lugar, la falta de regulación y supervisión en el transporte informal puede exacerbar las desigualdades económicas y laborales para las mujeres. Las trabajadoras del sector informal del transporte, como conductoras de taxis o vendedoras ambulantes, a menudo enfrentan condiciones de trabajo inseguras, jornadas laborales extensas y salarios bajos sin acceso a beneficios laborales o protección social. Esta situación no solo perpetúa la pobreza y la exclusión social, sino que también limita las oportunidades de desarrollo y empoderamiento económico para las mujeres, reforzando las disparidades de género.

Finalmente, la informalidad en el transporte y el tránsito también puede obstaculizar el acceso de las mujeres a servicios esenciales y oportunidades de desarrollo. La falta de un sistema de transporte público formal y eficiente puede restringir la movilidad de las mujeres, afectando su capacidad para acceder a educación, empleo, atención médica y otros servicios esenciales. Esta limitación de movilidad puede tener un impacto negativo en la calidad de vida de las mujeres y sus familias, perpetuando ciclos de pobreza y exclusión social. Para abordar estas desigualdades, es crucial implementar políticas de transporte inclusivas y reguladas que consideren las necesidades específicas de las mujeres y promuevan un entorno seguro y justo para todas las personas.

5.3.4 Acoso en las escuelas de conducción:

El acoso de profesores de conducción hacia estudiantes es una problemática grave que afecta la seguridad, el bienestar y la igualdad de oportunidades de los aprendices, especialmente de las mujeres. Este tipo de acoso no solo crea un ambiente de aprendizaje hostil y poco seguro, sino que también puede disuadir a las mujeres de aprender a conducir, limitando su autonomía y movilidad. La dinámica de poder entre instructores y estudiantes puede hacer que las víctimas se sientan intimidadas o temerosas de denunciar los abusos, perpetuando así el ciclo de violencia y acoso. Además, el acoso docente de la conducción socava la confianza en las instituciones educativas y los sistemas de certificación, lo que puede tener implicaciones negativas a largo plazo para la seguridad vial y la equidad en el acceso a la capacitación y el empleo en el transporte. Por lo tanto, es crucial implementar políticas y medidas efectivas para prevenir y abordar el acoso, garantizando un entorno de aprendizaje seguro y respetuoso para todos los estudiantes.

5.3.5 ACCIONES RECOMENDADAS:

La Delegatura de Tránsito y Transporte Terrestre debe asegurar que los servicios públicos de transporte terrestre respondan a las necesidades diferenciadas de mujeres y personas vulnerables, en particular en cuanto a seguridad y accesibilidad. Como acción preventiva, es esencial realizar un diagnóstico detallado de los horarios y rutas de transporte para identificar posibles elementos de desigualdad de género, tales como la falta de opciones de transporte seguro en horas nocturnas o rutas que no consideren los patrones de movilidad de las mujeres. Además, es necesario capacitar a las empresas de transporte terrestre sobre la importancia de adoptar un enfoque de género en la prestación de sus servicios, promoviendo el respeto a los derechos de las usuarias y la implementación de medidas de protección adecuadas.

En caso de que se identifiquen deficiencias, la delegatura debe emitir requerimientos a las empresas de transporte terrestre, solicitando la implementación de mejoras específicas. Estas mejoras podrían incluir la ampliación de horarios de transporte seguro en zonas de alto riesgo o la creación de rutas que consideren las necesidades particulares de las mujeres, como aquellas relacionadas con sus roles de cuidado y trabajo. Asimismo, se debe promover la instalación de cámaras de seguridad y la presencia de personal capacitado para prevenir y atender casos de acoso o violencia en el transporte público.

En términos correctivos, si se detecta el incumplimiento de las normativas de seguridad y protección de los derechos de los usuarios, la delegatura debe imponer sanciones administrativas a las empresas de transporte. Además, se debe exigir la presentación de un plan de mejora que aborde específicamente las barreras que enfrentan las mujeres para acceder de manera segura y equitativa al transporte público. Este plan debe incluir un cronograma de acciones correctivas y preventivas, con plazos claros y un seguimiento periódico por parte de la delegatura para garantizar su cumplimiento.

Finalmente, la delegatura debe establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar la seguridad y la calidad del servicio en el transporte terrestre. Este sistema debe incluir la recolección de datos desagregados por género, para identificar tendencias de violencia o discriminación hacia las usuarias, y permitir ajustar las políticas y medidas de protección de acuerdo con los resultados obtenidos. De esta manera, se puede garantizar un transporte más seguro, inclusivo y accesible para todas las personas, independientemente de su género.

5.4 Concesiones e infraestructura

La Delegatura de Concesiones e Infraestructura asesora al Superintendente en políticas de inspección y control de infraestructura y servicios de transporte, asegurando el cumplimiento de principios de acceso, calidad y seguridad. Realiza la inspección y vigilancia de contratos de concesión para la construcción, operación y mantenimiento de infraestructura, coordina planes y controla la gestión de transporte. Además, vela por el cumplimiento de normas nacionales e internacionales, investiga violaciones, evalúa la gestión de empresas y concesionarios, responde a reclamaciones y rinde informes sobre su labor.

5.4.1 Falta de infraestructura, baños para mujeres y salas de lactancia:

La falta de infraestructura adecuada, como baños para mujeres y salas de lactancia, revela profundas desigualdades de género y vulneración de derechos. La ausencia de baños específicos para mujeres en espacios públicos o laborales limita su acceso a condiciones mínimas de higiene y comodidad, afectando su participación plena en la vida pública y laboral. Este descuido perpetúa la desigualdad al forzar a las mujeres a enfrentar situaciones menos favorables que sus contrapartes masculinas.

Igualmente, la carencia de salas de lactancia en lugares de trabajo o espacios públicos demuestra una falta de apoyo a las necesidades de las mujeres postnatales. Sin estos espacios, las mujeres enfrentan dificultades para amamantar o extraer leche, lo que puede forzarlas a elegir entre sus responsabilidades laborales y sus derechos de maternidad. Esta deficiencia no solo afecta la salud de los niños, sino que también limita las oportunidades laborales para las mujeres, perpetuando desigualdades económicas y profesionales. En conjunto, estas carencias reflejan una falta de consideración por las necesidades específicas de las mujeres, contribuyendo a una cultura de exclusión y desigualdad.

5.4.2 Carreteras de Colombia zonas inseguras para las mujeres:

Las carreteras pueden convertirse en zonas particularmente inseguras para las mujeres debido a la alta incidencia de delitos y acoso sexual en estos entornos. La falta de infraestructura adecuada, como iluminación suficiente y vigilancia, sumada a la carencia de servicios de apoyo y asistencia en ruta, expone a las mujeres a situaciones de vulnerabilidad, desde agresiones físicas hasta acoso en tramos solitarios o mal iluminados. Esta inseguridad no solo pone en riesgo la seguridad física de las mujeres, sino que también limita su movilidad y acceso a oportunidades. Por ello, es fundamental hacer incidencia para que en las diferentes concesiones u obras de infraestructura se incluyan elementos que aborden estas problemáticas, como una mejor iluminación, sistemas de vigilancia y servicios de asistencia en ruta, para garantizar la protección y el bienestar de las mujeres y promover un entorno más seguro e inclusivo.

5.4.3 Atención a VBG de mujeres que trabajan en temas de infraestructura - peajes, obras:

Evaluar y crear estructuras que permitan dar atención a la violencia de género (VBG) para las mujeres que trabajan en temas de infraestructura, como peajes y obras, es crucial por varias razones. En primer lugar, las mujeres que trabajan en estos sectores a menudo enfrentan ambientes de trabajo caracterizados por una alta exposición a situaciones de vulnerabilidad, debido a la naturaleza física y a menudo remota de sus tareas. Esta exposición puede aumentar el riesgo de acoso y agresiones, lo que subraya la necesidad de implementar medidas específicas de protección y apoyo para garantizar su seguridad y bienestar.

Además, la violencia de género no solo afecta la seguridad física y emocional de las trabajadoras, sino que también impacta en su productividad y bienestar general. La falta de estructuras adecuadas para abordar y prevenir la violencia puede llevar a un entorno laboral hostil, que afecta la moral y la motivación de las empleadas. Implementar mecanismos de atención y prevención puede contribuir a un ambiente de trabajo más seguro y equitativo, mejorando así la calidad del trabajo y la eficiencia en los proyectos de infraestructura.

Es también esencial desde una perspectiva de equidad y justicia laboral. La creación de políticas y estructuras de atención a la VBG demuestra un compromiso con la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos. Garantizar que las mujeres tengan acceso a recursos adecuados, como servicios de asistencia y protocolos claros para denunciar y manejar casos de violencia, es fundamental para promover una cultura de respeto y seguridad en el lugar de trabajo.

Finalmente, al evaluar y crear estas estructuras, se envía un mensaje claro a toda la industria sobre la importancia de abordar la violencia de género de manera proactiva. Esto puede servir de modelo para otras áreas y sectores, fomentando una mayor conciencia y acción en torno a la protección de las mujeres en el ámbito laboral. En conjunto, estas acciones contribuyen a un entorno laboral más inclusivo y seguro, lo que es esencial para el desarrollo sostenible y justo de los proyectos de infraestructura.

5.4.4 ACCIONES RECOMENDADAS:

La Delegatura de Concesiones e Infraestructura debe priorizar la identificación y corrección de deficiencias en la infraestructura relacionada con la igualdad de género. Para ello, es fundamental realizar un diagnóstico inicial que permita detectar áreas con infraestructura inadecuada para mujeres y personas vulnerables, tales como la falta de baños específicos, salas de lactancia o iluminación insuficiente en carreteras. A partir de este diagnóstico, se deben incluir cláusulas obligatorias en los contratos de concesión que garanticen la construcción de infraestructura inclusiva. Además, se debe capacitar a las empresas concesionarias en el enfoque de género, asegurando que este sea integrado en la planificación y ejecución de proyectos.

En caso de que se detecten incumplimientos en las concesiones, la delegatura debe emitir recomendaciones formales mediante requerimientos, exigiendo a las empresas implementar mejoras en la infraestructura dentro de un plazo específico. Además, se debe solicitar un plan de mejoramiento detallado, que incluya acciones concretas para subsanar las deficiencias y un cronograma claro de ejecución. La delegatura debe realizar auditorías periódicas para verificar el cumplimiento de las mejoras exigidas, y en caso de incumplimiento, aplicar sanciones administrativas a las empresas responsables.

5.5 Delegatura de Puertos:

5.5.1 La Formalización Fluvial en Colombia: un camino hacia la justicia social con Enfoque de género

La formalización fluvial en Colombia representa un paso fundamental hacia la justicia social. Este proceso no solo busca garantizar condiciones laborales dignas y equitativas para los trabajadores del sector, sino también asegurar la prestación de servicios de transporte seguros y de calidad para la población en general. Sin embargo, es crucial analizar este proceso bajo una perspectiva de género e interseccionalidad, ya que de esta manera se pueden visibilizar las particularidades y desafíos que enfrentan las mujeres trabajadoras y las comunidades costeras, quienes suelen ser las más afectadas por la informalidad.

En el transporte fluvial, tradicionalmente considerado un sector predominantemente masculino, es fundamental reconocer la importante contribución de las mujeres en diversas labores, desde la tripulación hasta la administración. A pesar de esto, las mujeres enfrentan barreras significativas para acceder a empleos formales en este sector, incluyendo la discriminación, los estereotipos de género, la falta de acceso a capacitación y las cargas de cuidado. Estas barreras se agravan en el caso de las mujeres indígenas y afrodescendientes, quienes además enfrentan discriminación étnica y racial, lo que incrementa su vulnerabilidad y limita sus oportunidades laborales.

Las mujeres trabajadoras del transporte fluvial suelen enfrentar condiciones laborales más precarias en comparación con sus homólogos masculinos. En muchas ocasiones, reciben salarios más bajos, deben cumplir jornadas laborales más largas y realizar tareas más peligrosas. Además, son más vulnerables a la violencia de género, tanto en el ámbito laboral como en sus comunidades. Por lo tanto, es fundamental implementar protocolos claros y efectivos para prevenir y atender casos de violencia de género en este sector, así como garantizar que las mujeres tengan acceso a mecanismos de denuncia y protección que sean accesibles y efectivos.

Las mujeres en las comunidades costeras desempeñan un papel fundamental en la economía familiar y comunitaria. La informalidad en el sector del transporte fluvial afecta directamente sus ingresos y oportunidades, limitando su autonomía económica. Además, las mujeres suelen ser las principales responsables del cuidado de los hogares y de la comunidad, lo que las hace más vulnerables a los impactos negativos de la falta de acceso a servicios básicos como agua potable, saneamiento y salud. Esta situación resalta la necesidad de abordar la formalización del sector fluvial con una perspectiva de género que considere las diversas realidades y desafíos que enfrentan estas mujeres.

Para garantizar que la formalización fluvial contribuya a la justicia social de manera efectiva, es necesario adoptar un enfoque de género e interseccionalidad. Algunas medidas concretas que pueden implementarse incluyen la adopción de cuotas de género en los puestos de trabajo del sector, tanto a nivel de tripulación como de administración, y el desarrollo de programas de capacitación dirigidos específicamente a mujeres, que aborden temas como seguridad marítima, liderazgo y emprendimiento. Además, es crucial establecer protocolos claros y efectivos para prevenir y atender casos de violencia de género en el ámbito laboral, así como fomentar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones relacionados con la formalización del sector fluvial. Estas acciones ayudarán a identificar y abordar las barreras que enfrentan las mujeres trabajadoras y las comunidades costeras, garantizando que los beneficios de la formalización lleguen a todas y todos.

La Superintendencia de Transporte desempeña un papel crucial en la formalización del sector fluvial. Entre sus principales funciones se encuentran la vigilancia y control del cumplimiento de las normas técnicas, de seguridad y ambientales en las embarcaciones y empresas de transporte fluvial. Asimismo, esta entidad tiene la responsabilidad de atender las quejas y reclamos de los usuarios del servicio de transporte fluvial, garantizando que se les brinden servicios de calidad. Además, la Superintendencia de Transporte debe implementar programas y estrategias para incentivar la formalización de las empresas de transporte fluvial y sensibilizar a los actores del sector sobre la importancia de cumplir con la normatividad.

En su labor de promoción de la formalización, la Superintendencia de Transporte debe tener en cuenta la perspectiva de género y la interseccionalidad. Esto implica promover la participación de las mujeres en los procesos de decisión relacionados con el sector fluvial, garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la comunicación institucional, y ofrecer capacitación en perspectiva de género a los regionales de la Superintendencia y a los actores del sector, como los vigilados y usuarios del transporte fluvial. Incorporar la perspectiva de género en las acciones de la Superintendencia de Transporte puede contribuir significativamente a reducir las desigualdades existentes y a garantizar que los beneficios de la formalización lleguen a todas y todos.

La formalización del sector fluvial en Colombia, con un enfoque de género e interseccionalidad, es un camino hacia la justicia social. Este proceso tiene el potencial de transformar las condiciones laborales y de vida de las mujeres trabajadoras y las comunidades costeras, promoviendo la igualdad de género y el desarrollo sostenible. Al abordar las barreras que enfrentan estas mujeres y garantizar su participación en la toma de decisiones, se pueden crear condiciones más justas y equitativas para todos los actores del sector fluvial.

5.5.2 ACCIONES RECOMENDADAS:

La Delegatura de Puertos, responsable de la formalización fluvial y la inspección de las condiciones laborales en el sector, debe adoptar medidas preventivas para garantizar la igualdad de género en los espacios de trabajo fluviales. Es fundamental que se implementen políticas de contratación inclusiva, de modo que se promueva la equidad en la contratación de personal, incluyendo a mujeres en roles tradicionalmente ocupados por hombres. Además, es crucial llevar a cabo programas de sensibilización y capacitación dirigidos a las empresas fluviales, para que estén preparadas en la prevención de la violencia de género y la discriminación laboral.

En los casos en los que se detecten denuncias o situaciones de vulnerabilidad para las mujeres, la delegatura debe emitir alertas tempranas a las empresas, exigiendo la adopción inmediata de medidas correctivas. Es necesario que las empresas desarrollen e implementen protocolos de denuncia claros y efectivos, para que las mujeres trabajadoras puedan reportar casos de violencia o discriminación sin temor a represalias. En caso de incumplimiento de estas políticas, la delegatura debe aplicar sanciones y exigir la creación de planes de acción correctivos que promuevan ambientes laborales seguros y equitativos para las mujeres.

6. CONTROL Y SEGUIMIENTO

El proceso de Direccionamiento Estratégico será el encargado el manejo del presente manual.

7. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO:

| Control de cambios | | |
|--------------------|------------|------------------------|
| Versión | Fecha | Descripción del cambio |
| 001 | 2024-10-22 | Se crea el manual |

8. APROBACION DE DOCUMENTO

| Aprobación del documento | |
|--------------------------|--|
| Etapa | Nombre y cargo |
| Elaboró | Juanita Rojas Varela Contratista(OAP) |
| Revisó | Errol Mitchel Marugg Nuñez ProfesionalEspecializado(OAP) Martha Patricia Aguilar Copete Jefe(OAP) |
| Aprobó | Martha Patricia Aguilar Copete Jefe(OAP) |