

	<b>MINISTERIO DE TRANSPORTE</b>	
	<b>PROCESO</b>	
	<b>POLÍTICA INSTITUCIONAL</b>	
	<b>Código: ASG-F- 023</b>	<b>Versión: 001</b>

## **NOMBRE DE LA POLÍTICA: POLÍTICA DE GÉNERO, IGUALDAD Y DIVERSIDAD DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE**

### **INTRODUCCIÓN**

La presente política institucional se construyó en el marco del Programa Equipares Público– Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas, con el fin de armonizar los lineamientos que permitan la transversalización del enfoque de género y el fomento de una cultura institucional incluyente, libre de violencias y discriminación en el Ministerio de Transporte.

### **1. CONTEXTO GENERAL**

Dando alcance a los compromisos por lograr mayor equidad en el país y a lo establecido en el ‘Pacto por la Equidad para las Mujeres’ del Plan Nacional de Desarrollo ‘Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad’ 2018-2022, el Ministerio de Transporte, bajo el liderazgo de la ministra Ángela María Orozco y en articulación con sus entidades adscritas y vinculadas, decidió dar un paso firme con el fin de establecer objetivos y acciones concretas por la Igualdad de Género y el empoderamiento de las mujeres en el país (ODS 5).

En este contexto, el sector transporte, encabezado por el Ministerio, ha optado por armonizar las necesidades y las capacidades de las mujeres en los planes, programas, proyectos y estrategias, desde la generación e implementación de acciones efectivas, lineamientos claros que logren verdaderos cambios en la forma en que se ven y se abordan estas iniciativas.


Para este fin, se han desarrollado las siguientes acciones prioritarias para el Ministerio:

- Mediante la Resolución 2830 de 2019 se creó el *Comité Sectorial para la coordinación e implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres*.
- En articulación con sus entidades adscritas y vinculadas, se concertó un Plan de Acción Sectorial, considerado la hoja de ruta del Comité Sectorial de Género para promover acciones efectivas, logrando así un proceso de transversalización del enfoque de género para el cierre de brechas y el fortalecimiento de la cultura institucional.
- El Ministerio de Transporte en coherencia con los lineamientos establecidos por el Departamento de Función Pública adopta el Código de Integridad como herramienta de cambio cultural, que “define las reglas y lineamientos de comportamiento que orientan la conducta en el desarrollo de las funciones de los servidores públicos y colaboradores de la entidad, compilando mecanismos, directrices, políticas, prácticas y disposiciones fundamentados en la autorregulación de las diferentes instancias de administración y gestión de la entidad”.

- 2. VIGENCIA:** La vigencia será vigencia será de 5 años siempre y cuando se considere que debe ser actualizada.

### **3. MARCO INSTITUCIONAL**

Dando cumplimiento a las disposiciones del Estado Colombiano, el Ministerio de Transporte cuenta un código de integridad para todos los/las servidores/as públicos/as del país como una estrategia innovadora de cambio cultural que simboliza ese conjunto de principios, valores, actitudes, conductas o comportamientos que afianzan su compromiso en la gestión pública, atendiendo las necesidades de la ciudadanía y reafirmando el compromiso con el ejercicio de transversalización

 <div>La movilidad es de todos</div> <div>Mintransporte</div>	MINISTERIO DE TRANSPORTE	
	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	
	POLITICA INSTITUCIONAL	
	Código: ASG-F- 023	Versión: 001

del enfoque de género a través del *Comité Sectorial para la Coordinación e Implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres*, reglado a través de la Resolución 2830 de 2019. Esta iniciativa constituye una avanzada institucional que junto con la Política de Igualdad de Género permitirá al Ministerio avanzar en el cierre de brechas y alcanzar su compromiso por la igualdad.

#### 4. OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos que promuevan una cultura de respeto, igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación en el Ministerio de Transporte, que puedan ser socializados con los grupos de interés de la entidad.<sup>1</sup>

#### 5. ALCANCE

La Política de género, igualdad y diversidad aplica para las personas trabajadoras y colaboradoras del Ministerio de Transporte, así como a los grupos de interés.

La presente Política contempla el reconocimiento de los derechos, libertades y oportunidades de todas las personas sin ninguna discriminación por razones de género, orientación sexual, etnia, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, edad, grupo económico o social y/o discapacidad en el marco de las líneas estratégicas y misionales, así como con la normatividad vigente nacional e internacional y políticas transversales que cuenta el Estado Colombiano.

#### 6. DEFINICIONES

A continuación se establecen los principios rectores de la Política de género, igualdad y diversidad del Ministerio de Transporte con sus respectivas definiciones:

**Género:** Construcción social y cultural que define los roles, valoraciones, estereotipos, imaginarios asociados a lo masculino y lo femenino que cambian y se transforman a lo largo del tiempo según cada sociedad.

**Sexo:** Características fisiológicas y genitales que sirven para clasificar a las personas como: hombre, mujer o intersexual.


**Orientación Sexual:** capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas del sexo opuesto o de ambos sexos.

**LGBTIQ:** Acrónimo para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, personas Trans, Intersexuales y Queers.

**Homosexual:** Persona que siente atracción afectiva y sexual hacia personas de su mismo sexo.

**Lesbiana:** Mujer que siente atracción afectiva y sexual hacia otras mujeres.

<sup>1</sup> En aras de simplificar la estructura de redacción de la Política y evitar desdoblamientos continuamente, se utilizará un lenguaje generalizado que incluye a cualquier grupo de personas (hombres, mujeres y personas no binarias).

	<b>MINISTERIO DE TRANSPORTE</b>	
	<b>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	
	<b>POLITICA INSTITUCIONAL</b>	
	<b>Código: ASG-F- 023</b>	<b>Versión: 001</b>

**Gay:** Hombre que siente atracción afectiva y sexual hacia otros hombres.

**Bisexual:** Persona que siente atracción afectiva y sexual hacia hombres y mujeres.

**Mujer trans:** persona que se identifica del género femenino, pero fue asignada al nacer con el sexo masculino. Sus expresiones de género son femeninas, más allá de lo que dice el registro en sus documentos de identidad.

**Hombre trans:** persona que se identifica del género masculino, pero fue asignada al nacer con el sexo femenino. Sus expresiones de género son masculinas, más allá de lo que dice el registro en sus documentos de identidad.

**Asexual:** persona que no se siente atraída sexualmente, afectivamente o emocionalmente con otra persona.

**Pansexual:** persona que se siente atraída por personas sin importar su orientación sexual o su identidad género.

**Intersexual:** Persona cuyos caracteres sexuales primarios y secundarios no corresponden plenamente a uno de los dos sexos, o que presenta caracteres sexuales primarios o secundarios de ambos sexos.

#### **Igualdad de Género:**

Se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”.

**Equidad:** La equidad es un medio o un instrumento para la igualdad, por sobre las diferencias que puedan existir y crear desventajas para unas personas frente a otras. La equidad es posible cuando se da un trato justo: hay una consideración justa de las necesidades y de los intereses propios de la diferencia<sup>2</sup>.

**Violencia basada en género:** Corresponde a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y sub-valoran lo relacionado con lo femenino (Entidades coordinadoras del Sistema Integrado de Información sobre Violencia de Género (SIVIGE, 2016, p. 61).


**Inclusión:** Es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que éstas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso. La inclusión busca lograr que todos los individuos o grupos sociales, sobre todo aquellos que se encuentran en condiciones de segregación o marginación, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades<sup>3</sup>.

**Discriminación:** Se refiere a los comportamientos y actitudes en los seres humanos que atentan contra la igualdad. Existen los siguientes tipos de discriminación<sup>4</sup>:

<sup>2</sup> <https://www.gendersealpublicinstitutions.org/es/caja-de-herramientas-ges/>

<sup>3</sup> <https://www.significados.com/inclusion/>

<sup>4</sup> <https://www.significados.com/discriminacion/>

	MINISTERIO DE TRANSPORTE	
	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	
	POLITICA INSTITUCIONAL	
	Código: ASG-F- 023	Versión: 001

- Discriminación étnica: Prejuicio o rechazo por pertenecer a un grupo étnico no predominante.
- Discriminación de género o sexual: Hace referencia a cualquier acto que fomente desigualdades o actos violentos contra cualquier persona debido a su orientación sexual o de género.
- Discriminación por edad: Consiste en tratar de manera menos favorable a personas, sean niños, niñas o adultos, debido a su edad.
- Discriminación por su nacionalidad o su origen: Se refiere a aquellos comportamientos, prejuicios o actos que se realizan contra las personas debido a su origen o nacionalidad.
- Discriminación religiosa: Consiste a aquellos actos contra las personas debido su credo, prácticas o costumbres religiosas.
- Discriminación política: Se refiere a aquellas prácticas de censura en relación con ideas políticas.
- Discriminación por su situación o su posición social: Se refiere al trato desigual que las personas reciben por sus condiciones sociales, económicas, culturales etc.

**Discapacidad**: la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación<sup>5</sup>.

**Pertenencia Étnica**: Se refiere a la identificación de las personas como integrantes de alguno de los grupos étnicos reconocidos en Colombia (población indígena; gitana; raizal del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina; negra, mulata, afrocolombiana, afrodescendiente o palenquera de San Basilio<sup>6</sup>.

**Lenguaje incluyente**: Ser incluyentes, también desde el lenguaje, significa ser conscientes que las palabras, imágenes o acciones, reproducen roles y estereotipos de género que la sociedad ha impuesto a las personas. Con el lenguaje incluyente se busca referir sólo a aquellas construcciones que impiden el reconocimiento de las personas al no ser nombradas o bien en la forma en que se les nombre.

**Acoso Sexual**: Son manifestaciones con connotación sexual sin el consentimiento de la mujer que alteran el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias. Existen distintos tipos de acoso como el acoso sexual verbal (piropos, y expresiones verbales con connotación verbal), acoso sexual no verbal (exhibicionismo), acoso sexual físico (tocamientos deliberados).

**Acoso Laboral**: Es cualquier incidente en el trabajo en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estos comportamientos pueden ser originados por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización<sup>7</sup>.


**Estereotipo**: Son construcciones sociales basadas en prejuicios generalizados sobre los roles y características de lo que debería ser lo masculino y lo femenino. Éstas están asociadas a un contexto y momento histórico particular, que desemboca en discriminaciones de género.

**Atención a la ciudadanía**: como el acceso oportuno, eficaz, eficiente, digno, transparente e igualitario a los trámites y otros procedimientos administrativos en cabeza del Estado; con el

<sup>5</sup> Tomado de: CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ONU 2006, preámbulo en su literal E.

<sup>6</sup> Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/cnpv-2018-glosario.pdf>

<sup>7</sup> Disponible en : <https://www.gendersealpublicinstitutions.org/es/caja-de-herramientas-ges/>

	<b>MINISTERIO DE TRANSPORTE</b>	
	<b>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	
	<b>POLITICA INSTITUCIONAL</b>	
	<b>Código: ASG-F- 023</b>	<b>Versión: 001</b>

propósito de satisfacer las necesidades de la ciudadanía y garantizar el goce efectivo de sus derechos sin discriminación alguna<sup>8</sup>.

**Grupos de interés:** personas y organizaciones que están involucradas o vinculadas con una entidad en particular, que interactúan con la misma y que influyen en las decisiones de los poderes públicos.

## 7. PRINCIPIOS RECTORES

**Transversalización del enfoque de género:** Estrategia que permite integrar las necesidades, intereses y experiencias de hombres y mujeres en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas, de tal manera que se beneficien igualitariamente, evitando que persista la desigualdad.

**Enfoque Diferencial:** Perspectiva de análisis sobre grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad, género, pertenencia étnica, discapacidad entre otras; para promover la visibilización de las brechas existentes y guiar la toma de decisiones. (adaptado del artículo 13 de la Ley 1448 de 2011, Ley de Víctimas).

**Equidad de género:** Busca aplicar medidas dirigidas a cubrir, mitigar y compensar las desventajas históricas que se dan por razón del género, que han afectado especialmente a las mujeres, y lograr una distribución justa de recursos y responsabilidades.

**Enfoque interseccional:** Se refiere a la presencia simultánea o de interrelación de categorías diferenciales como: sexo, género, discapacidad, etnia, ciclo vital (entre otras), que impactan o afectan las oportunidades de las personas al generar escenarios de opresión, desigualdad y privilegios dispares.


**Accesibilidad:** Es el despliegue de las acciones institucionales que eliminan los obstáculos y las barreras para posibilitar condiciones que reconocen el derecho de las personas, las cuales permiten que cualquier objeto sea utilizado por todo el público, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas.

## 8. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO, IGUALDAD Y DIVERSIDAD EN ARTICULACIÓN CON LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE

Además de las disposiciones establecidas en el Código de Integridad y sus principios rectores, de conformidad con los lineamientos incorporados en los 7 pilares establecidos en el Plan de Acción del Comité Sectorial<sup>9</sup> para la Coordinación e Implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género, el Ministerio reitera su compromiso por avanzar firmemente hacia la paridad de los géneros, mediante la transversalización del enfoque de género a nivel sectorial y territorial, y en el desarrollo de sus planes, programas, políticas, acciones institucionales y diversas formas de relacionamiento interna y externamente, de la siguiente manera:

<sup>8</sup> Decreto 197 de 2014, “Por medio del cual se adopta la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía en la ciudad de Bogotá D.C.” Artículo 2º. Definición de servicio a la ciudadanía.

<sup>9</sup> <https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/10310/enfoque-de-genero/>

 <div>La movilidad es de todos</div> <div>Mintransporte</div>	MINISTERIO DE TRANSPORTE	
	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	
	POLITICA INSTITUCIONAL	
	Código: ASG-F- 023	Versión: 001

8.1. Promover una arquitectura institucional incluyente: equidad de género y laboral, diversidad e inclusión

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

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


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

8.2. Establecer ambientes laborales favorables, libres de acoso y que garanticen una comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria.

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

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

**Pilar 6. Educación y empoderamiento económico para la eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo:** Este pilar tiene como objetivo impulsar acciones que busquen incluir el enfoque de género en los proyectos que adelanta el sector para contribuir a

	<b>MINISTERIO DE TRANSPORTE</b>	
	<b>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	
	<b>POLITICA INSTITUCIONAL</b>	
	<b>Código: ASG-F- 023</b>	<b>Versión: 001</b>

transformar los estereotipos sexistas que existen, y con ello aumentar la participación de las mujeres en trabajos tanto convencionales y no convencionales o tradicionalmente considerados como masculinos; todo ello en función de la autonomía económica de las mujeres

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

## 9. LÍNEAS DE ACCIÓN Y MARCO DE RESPONSABILIDADES PARA LA EFECTIVIDAD DE LA POLÍTICA

En conformidad con los lineamientos previamente enunciados y con el fin de darle cumplimiento a lo consagrado en la presente Política, se disponen las siguientes acciones prioritarias que pretenden fomentar una arquitectura institucional incluyente y establecer ambientes laborales favorables en el Ministerio de Transporte. Asimismo, las siguientes líneas de acción complementan las acciones adelantadas y metas establecidas en el Plan de Acción del Comité Sectorial.

9.1. Estrategia armonizada con el Pilar “Transformación Cultural y Comunicación” del Comité Sectorial de Género para difundir, socializar y brindar información adecuada sobre la Política de Género, Igualdad y Diversidad.

9.1.1. Elaboración y difusión de materiales de información, claros, incluyentes y accesibles, con relación a la Política de Género, Igualdad y Diversidad.


9.1.2. Fortalecimiento de las estrategias de comunicación organizacional y pedagógico, teniendo en cuenta el enfoque diferencial y de género en las acciones que promuevan una transformación cultural de la institución y sus grupos de interés para la inclusión y no discriminación, así como prevenir cualquier tipo de violencia hacia las mujeres.

9.1.3. La presente Política se socializará a través de mecanismos institucionales como: Inducción y Reinducción, Plan Institucional de Capacitación o similares para facilitar la apropiación de la misma y afiancen saberes esenciales de las personas trabajadoras de la entidad. De ser necesario, se lanzará una encuesta de percepción para garantizar que el personal conozca los fundamentos de la Política.

**Responsables según sus competencias:** Secretaría General y Subdirección de Talento Humano y el Grupo Estratégico de Comunicaciones.

9.2. Estrategia armonizada con el Pilar “Hábitat y Ambiente” del Comité Sectorial de Género para orientar la aplicación del enfoque de género en los programas y proyectos de infraestructura de transporte relacionados con la gestión del cambio climático.

9.2.1 Fortalecer los instrumentos orientadores (guías, cajas de herramientas) que cuenta la entidad para incluir la Perspectivas de género en los proyectos de infraestructura de transporte y cambio climático que adelanta la entidad.

 <div>La movilidad es de todos</div> <div>Mintransporte</div>	MINISTERIO DE TRANSPORTE	
	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	
	POLITICA INSTITUCIONAL	
	Código: ASG-F- 023	Versión: 001

9.2.2 Aplicar mecanismos para la transversalización del enfoque de género y diferencial en programas, proyectos y servicios desplegados en la institución.

9.3 Sensibilizar a todo el personal de la entidad y a los grupos de interés, en materia de Género, Igualdad y Diversidad, incluyendo aspectos fundamentales para la prevención de cualquier tipo de discriminación y Violencias. Esto se hará de manera armonizada con los pilares del Plan de Acción del Comité Sectorial de Género de “Transformación Cultural y Comunicación”, el pilar de “Fortalecimiento Institucional” y el pilar de “Derecho de las mujeres a una Vida Libre de Violencias” de la siguiente manera:

9.3.1 Fortalecer las estrategias comunicacionales y distintas prácticas pedagógicas donde se sensibilice sobre la importancia de prevenir y eliminar estereotipos, sesgos inconscientes, actos discriminatorios y propendan por la diversidad. Éstas deberán ser estables y duraderas para garantizar la sostenibilidad del ejercicio.

9.3.2 Implementar acciones de prevención y sensibilización para la desnaturalización de las violencias de género, acoso sexual y laboral. Por tal razón, todas las personas que sirven en la entidad y los grupos de interés deberán conocer y aplicar dichas estrategias que propendan al derecho a una vida libre de violencias.

9.3.3 Generar escenarios laborales, seguros, sin discriminación e incluyentes que permitan y favorezcan el relacionamiento cercano y sonoro entre las mujeres trabajadoras de la entidad.

9.3.4 Robustecer procesos que ya ha adelantado la entidad, para que las personas trabajadoras y colaboradores continúen certificándose en cursos virtuales, de auto aprendizaje de plataformas internacional ONU Mujeres y similares, que permita fortalecer la capacidad instalada en torno a la igualdad de género y derechos de las mujeres


**Responsables según sus competencias:** Grupo Estratégico de Comunicaciones, Subdirección de Talento Humano y Grupo de Atención al Ciudadano.

9.4 Implementar un mecanismo de atención y denuncias en caso de sufrir algún caso de violencia basada en género armonizada con el pilar del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias del Plan de Acción del Comité Sectorial de Género.

9.4.1 Socializar a las personas trabajadoras de la entidad y a los grupos de interés, la línea de atención de mujeres víctimas de violencia dispuesto por Alta Consejería para la Equidad de Mujer (155).

9.4.2 Difundir en los diferentes canales de comunicación de la entidad, la línea de atención de mujeres víctimas de violencia dispuesto por Alta Consejería para la Equidad de Mujer (155).



	<b>MINISTERIO DE TRANSPORTE</b>	
	<b>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	
	<b>POLITICA INSTITUCIONAL</b>	
	<b>Código: ASG-F- 023</b>	<b>Versión: 001</b>

Desde el Grupo de Servicio al Ciudadano, se integrarán preguntas relacionadas con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en el formulario de caracterización ciudadana con el que cuenta el Ministerio de Transporte.

**Responsables según sus competencias:** Grupo de Atención al Ciudadano, Grupo Estratégico de Comunicaciones.

9.5 Transversalizar el enfoque de género en todos los procedimientos internos para el fortalecimiento de la institucionalidad.

9.5.1 Armonizar procesos y mecanismos que propendan por el cierre de brechas de género, la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y que tenga un alcance diferencial.

9.5.2 Continuar realizando investigaciones, publicaciones y cajas de herramientas útiles para las personas estructuradoras de proyectos, tomadores de decisión y personal técnico que contribuya a la inclusión de la perspectiva diferencial y de género en los diferentes proyectos del sector. Esto con el fin de fortalecer la institucionalidad de género.

9.5.3 Seguir impulsando la participación de las mujeres en áreas tradicionalmente masculinas, en escenarios de toma de decisión que permitan eliminar las brechas en el ámbito laboral.

9.5.4 Fortalecer alianzas estratégicas para promover la igualdad de género en alianza con otros actores o socios (centros de estudios, cooperación, investigación, académicos, organizaciones no gubernamentales de mujeres, especialmente organizaciones de mujeres).


**Responsable:** Despacho de la Ministra, Viceministerio de Infraestructura, Viceministerio de Transporte y Secretaría General.

9.6 Garantizar el monitoreo y seguimiento a la Política de Género, Igualdad y Diversidad.

El Ministerio monitoreará el cumplimiento de las acciones de la presente Política, así como sus logros y retos, con el fin de favorecer las relaciones de respeto y prevenir cualquier tipo de discriminación y vulneración de derechos de las personas. Esto lo hará de la siguiente manera:

9.6.1 El Comité sectorial está encargado de: i) Definir medidas para hacer seguimiento. ii) Realizar seguimiento y monitoreo a la política a través de indicadores de gestión y de impacto. iii) Evaluar la Política a través de encuestas de percepción. IV) Asegurar la socialización y conocimiento de la Política. V) Consolidar evidencias y soportes asociados a las acciones inscritas en la Política de Género, Inclusión y Diversidad.

9.6.2 Generar espacios, canales y procesos para el seguimiento por parte de la ciudadanía, en cuanto al cumplimiento que la entidad ha tenido en torno a la política de género y la

 <div> <div>La movilidad es de todos</div> <div>Mintransporte</div> </div>	MINISTERIO DE TRANSPORTE	
	ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	
	POLITICA INSTITUCIONAL	
	Código: ASG-F- 023	Versión: 001

transversalización del enfoque de género. Esto con el fin de hacer escenarios de diálogo con la comunidad, una rendición de cuentas y demás acciones que faciliten la implementación de la misma.

**Responsables según sus competencias:** Oficina Asesora de Planeación /áreas claves.