



**DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO
POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN**

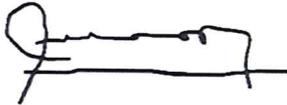
VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RÍO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



LUZ ASTRID CAICEDO O.	JUAN MANUEL CARVAJAL NIEBLES.	MENZEL RAFAEL AMIN AVENDAÑO
TRINIDAD BARRERO RUBIO		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
COORDINADORA SGI	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	REPRESENTANTE LEGAL
ASISTENTE GTH		
CARGO	CARGO	CARGO
		
<i>Trinidad Barrero Rubio</i>		
FIRMA	FIRMA	FIRMA
15/04/2024	15/04/2024 	15/04/2024
FECHA	FECHA	FECHA



**DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO
POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN**

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RÍO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

– CONTROL DE VERSIONES:

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	NUMERALES QUE CAMBIAN DE LA ANTERIOR VERSIÓN	FECHA	
			ACTUALIZACIÓN	IMPLEMENTACIÓN
01	Estructuración de Documento	Documento nuevo	15/04/2024	16/04/2024



**DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO
POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN**

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RÍO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	OBJETIVOS	4
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3.	ALCANCE	5
4.	DEFINICIONES	5
5.	COMPROMISOS EN EL MARCO DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LA CONCESIÓN ARG.	11
6.	MARCO NORMATIVO.....	12
7.	ENFOQUE TEÓRICO – METODOLÓGICO.....	14
	CATEGORIAS DE ENFOQUE DIFERENCIAL	15
	15
7.1	ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO Ó PERSPECTIVA DE GÉNERO	15
7.2	ENFOQUE DIFERENCIAL DE DERECHOS.....	16
7.3	ENFOQUE DIFERENCIAL ÉTNICO	16
7.4	ENFOQUE DIFERENCIAL DE DISCAPACIDAD	17
7.5	ENFOQUE DIFERENCIAL ETARIO (EDAD)	17
7.6	ENFOQUE DIFERENCIAL DE VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO.	17
8.	EJES ESTRATÉGICOS.....	18
9.	RESPONSABLES.....	19



DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

1. INTRODUCCIÓN

La Política de Equidad, Género, Diversidad e Inclusión (PEDGI) de La **CONCESIÓN AUTOPISTA DEL RIO GRANDE S.A.S**, ha sido diseñada y se sustenta en la Constitución Política de Colombia, en el marco normativo de los derechos humanos, en los “Lineamientos de Género para el Sector Minero Energético”, y en los objetivos de desarrollo de la agenda 2030, en especial el Objetivo No. 5 Igualdad de Género, a través de los cuales se busca revertir la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, de abordar las barreras estructurales que impiden el progreso de la sociedad colombiana y garantizar la participación de las mujeres, las personas en situación de discapacidad y los grupos minoritarios (étnicos, comunidades del LGBTIQ+, víctimas del conflicto y violencias) en el desarrollo de la ciencia y demás áreas del conocimiento mediante un enfoque diferencial.

Para la Concesión ARG, es un deber y una responsabilidad fundamental, aportar de forma activa en la construcción de un país más equitativo, diverso e incluyente; por esta razón el presente documento traza los compromisos, los Ejes estratégicos y líneas de trabajo para incluir en sus planes de acción y contribuir al cierre de las brechas de género, al logro de la igualdad e inclusión en la Concesión y en el sector.

2. OBJETIVOS

Establecer lineamientos Organizacionales que permitan orientar las acciones y compromisos que en materia de Equidad de Género, Discapacidad, Diversidad e Inclusión asume la **CONCESIÓN AUTOPISTA DEL RIO GRANDE S.A.S**, CON el fin de promover, articular y fortalecer estrategias que, desde la mirada diferencial y de género, favorezcan la inclusión y la diversidad cultural, étnica, sexual y etaria en la organización.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cerrar las brechas de género y alcanzar la plena participación de las mujeres, las personas en situación de discapacidad y los grupos minoritarios en el mercado laboral del sector en igualdad de condiciones.
- Aportar a la transformación cultural de la Concesión ARG, para la superación de los imaginarios sociales, creencias y prácticas que refuerzan la discriminación y condiciones de inequidad hacia las mujeres, las personas en situación de discapacidad, los grupos étnicos y las comunidades del colectivo LGBTIQ+.
- Transversalizar el enfoque diferencial y de género en el ciclo de la planeación institucional de ARG.
- Garantizar los mecanismos para el acceso y la accesibilidad a ARG, además de la información generada por la organización, para las personas en situación de discapacidad y las comunidades étnicas.
- Establecer los indicadores para el seguimiento y monitoreo al proceso de implementación del plan de acción, así como evaluar el impacto de las acciones en la vida de las y los trabajadores de ARG y de las comunidades de influencia.



DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

3. ALCANCE

Aplica para todo el personal vinculado directamente a las labores administrativas, técnicas y operativas que se realizan en la CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE S.A.S, teniendo alcance al personal Contratistas /Subcontratista /Proveedor del proyecto.

4. DEFINICIONES

- **ACCIÓN AFIRMATIVA:** “Son medidas temporales que se toman a fin de eliminar las brechas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres en un contexto determinado. Estas acciones se caracterizan por ser temporales, lo cual implica que deben desaparecer luego de que la situación para la que fueron creadas se haya revertido.”
- **ACRÓNIMO LGBTIQ+:** Acrónimo que se usa como término colectivo para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (el término trans se refiere a travestis, transexuales y transgénero) e Intersexuales. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).
- **ACCESIBILIDAD UNIVERSAL:** Dimensión política y de derechos, como estrategia para suprimir las barreras que provocan la discriminación de las personas con discapacidad (López, 2016:261) conjunto de características que definen la facilidad de uso para estas personas en un entorno dado.
- **AFRODESCENDIENTE:** Son un grupo de víctimas concreto que continúan siendo discriminados como legado histórico de la trata transatlántica. Incluso los afrodescendientes, cuyos antepasados no han sido esclavos, sufren el racismo y la discriminación que todavía subsisten hoy día, muchas generaciones después de que se haya terminado el comercio de esclavos (Naciones Unidas, 2015).
- **AJUSTES RAZONABLES:** Por “ajustes razonables” se entiende, por ejemplo, realizar adaptaciones en la organización de un entorno de trabajo, una institución de enseñanza, un centro de atención de salud o un servicio de transportes a fin de eliminar las barreras que impiden a una persona con discapacidad participar en una actividad o recibir servicios en igualdad de condiciones con las demás (Naciones Unidas, 2014:99).

Se entenderán como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Naciones Unidas, 2014: 99) citado por (Finsterbusch, 2016:234).

- **BARRERAS:** Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, “Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros” (INMUJERES, 2017:2).
- **BARRERAS ACTITUDINALES:** Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad



**DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO
POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN**

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RÍO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad (Ley 1618 de 2013).

- **BARRERAS COMUNICATIVAS:** Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas (Ley 1618 de 2013).
- **BARRERAS ARQUITECTÓNICAS:** Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad (Ley 1618 de 2013).
- **BISEXUAL:** Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o también de su mismo género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).
- **BRECHA DE GÉNERO:** Hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Se da cuando en un colectivo, las mujeres cuentan con menos recursos, poder, oportunidades, acceso a servicios con respecto a los hombres; o encuentra barreras particulares que los hombres no. Es la distancia medible que existe entre hombres y mujeres en distintas dimensiones, “algunos ejemplos lo constituyen la brecha salarial, el grado de segregación educacional y laboral por sexo, los niveles de participación laboral y sindical” (Lineamientos de género para el sector Minero energético, 2020:12).
- **CISGÉNERO:** Personas en las cuales su identidad de género coincide con su sexo biológico, el prefijo cis proviene del latín “de este lado” y es el antónimo del prefijo trans, que significa “del otro lado”. Se relaciona con la posición hegemónica que se ha predicado por el mundo durante los últimos siglos, mediante el cual se reconoce una sola forma de comportamiento sexual. (Glosario de la Diversidad Sexual, 2020).
- **COMUNIDAD NEGRA:** Es el conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres dentro de la relación campo-poblado, que revelan y conservan conciencia de identidad que las distinguen de otros grupos étnicos (Art. 2- Ley 70 de 1993).
- **COMUNIDAD PALENQUERA:** Está conformada por los descendientes de los esclavizados que mediante actos de resistencia y de libertad, se refugiaron en los territorios de la Costa Norte de Colombia desde el Siglo XV denominados palenques. Existen 4 Palenques reconocidos: San Basilio de Palenque (Mahates – Bolívar), San José de Ure (Córdoba), Jacobo Pérez Escobar (Magdalena) y La Libertad (Sucre).
- **DISCRIMINACIÓN:** Naciones Unidas define la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que



DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RÍO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades” (ACNUR, 2019).

- **DISCAPACIDAD AUDITIVA:** Dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para percibir a través de la audición los sonidos del ambiente y dependiendo del grado de pérdida auditiva, los sonidos del lenguaje oral (Román, 2007:7).
- **DISCAPACIDAD FÍSICA:** Situación que implica una dificultad para participar en actividades propias de la vida cotidiana, manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas (Guzmán, 2007:7).
- **DISCAPACIDAD INTELECTUAL:** Agrupa los trastornos físicos, psicológicos o médicos que tienen un impacto sobre el desarrollo normal de una persona, según los niveles de afección se definen glosarios o tipologías que permiten ubicar síndromes psiquiátricos clínicos, trastornos específicos del desarrollo psicológico, nivel intelectual, anomalías psicosociales y discapacidad psicosocial (World Health Organization, 2001).
- **DISCAPACIDAD MÚLTIPLE:** Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes. (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).
- **DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL (MENTAL):** Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).
- **DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE DISCAPACIDAD:** Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2007:5).
- **DISCAPACIDAD VISUAL:** Dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica relacionada con una disminución o pérdida de las funciones visuales (Pérez & Corvalán, 2007:7).
- **EMPODERAMIENTO:** Es un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. “Actualmente esta expresión conlleva también a otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas” (Periódico feminista Mujeres en Red, 2017:1).



DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RÍO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

- **ESTEREOTIPO:** Son ideas preconcebidas que tienen las personas sobre el deber ser de una mujer por ser mujer, y el de un hombre por ser hombre. Posicionan expectativas frente al comportamiento de mujeres y hombres, entrañan un riesgo: cuando el hombre o la mujer no corresponde con estas, se asume como un transgresor y se convierte en problemático frente a las estructuras sociales, culturales e institucionales que han validado los estereotipos. El estereotipo está relacionado con el ser.
- **EQUIDAD DE GÉNERO:** Se refiere a dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad o religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso a ellas, hace referencia a la “construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres –desde sus diferencias–, tanto a la igualdad de derechos, como al reconocimiento de su dignidad como seres humanos y a la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad” (Lineamientos de PPNEG para las Mujeres, 2012:48).
- **GAY:** Hombres cuyo deseo erótico, afectivo y sexual es por otro hombre.
- **GÉNERO:** Se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas.

No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y el lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas sociales (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones vinculadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto (OMS, 2018).

- **GÉNERO FLUIDO:** Es aquel en donde se pueden ubicar diversas identidades sexuales. Por lo general se manifiesta como un cambio entre lo masculino y lo femenino o neutro; aunque puede abarcar otros géneros e inclusive identificarse con más de un género a la vez. Las personas que se caracterizan por ser de género fluido pueden cambiarse de identidad con frecuencia, dependiendo del contexto.
- **IGUALDAD DE GÉNERO:** La igualdad entre los géneros implica la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las personas, más allá del género con el que se identifiquen. Las diferencias entre géneros pueden causar retrocesos en el desarrollo, particularmente cuando se limitan las oportunidades o recursos a un determinado género, provocando discriminación y desigualdades (UNICEF, 2018).
- **INTERSEXUAL:** Integra a las personas que poseen características genéticas de hombres y mujeres y se ha definido como “todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente”. Históricamente la comprensión de esta identidad biológica específica se ha denominado a través de la figura mitológica del hermafrodita, la persona que nace “con ‘ambos’ sexos, es decir, literalmente, “con pene y vagina” (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).



DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

- **IDENTIDAD DE GÉNERO:** Las personas realizan una construcción propia, auténtica de su identificación frente al género, reconociéndose a sí mismas como hombres o mujeres (en otros casos no se reconocen dentro del binomio hombre-mujer). La posición hegemónica o cisgénero, pretende que las hembras se reconozcan como mujeres y que los machos se reconozcan como hombres (UNICEF, 2016). Ahora bien, quienes en este tipo de reconocimiento hacen lo contrario se les conoce como Transgénero.
- **LESBIANA:** Mujer que se siente atraída por otra mujer. Es la capacidad de mantener relaciones íntimas con otra mujer, este término se utiliza para referirse a la homosexualidad femenina. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).
- **NUEVAS MASCULINIDADES:** Desde esta perspectiva se plantea la idea del “trato igualitario entre los hombres y mujeres generando el cambio en los imaginarios de lo masculino asociado a violencia, dominio, fuerza y del rol del hombre como proveedor de la mujer y del hogar. Pretende lograr que hombres desaprendan viejas conductas que socialmente les han inculcado con respecto de la división sexual del trabajo” (Lineamientos de género para el sector minero energético, 2020:12).
- **NO BINARIO:** Ser no binario se designa a las identidades de género que se reconocen con aspectos femeninos y masculinos, no son hombres o mujeres. Las personas que se identifican como no binarias, usan pronombres neutros, y piden que se les identifique como tal.
- **ORIENTACIÓN SEXUAL:** Hace referencia a la atracción erótica, sexual y afectiva que puede tener una persona hacia personas del sexo opuesto, el mismo sexo o ambos sexos. La orientación sexual hegemónica es aquella en la que el individuo siente atracción por personas del sexo opuesto, mientras que las personas que se sienten atraídas por personas de su mismo sexo se consideran fuera de la norma, razón por la cual son objeto de censura y estigmatización social.
- **PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:** “La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno. Por ejemplo: las personas ciegas, sordas, usuarias de sillas de ruedas están en su mayoría perfectamente sanas y su “discapacidad” sólo surge cuando no hay lectores de pantallas, braille, sitios web accesibles, intérpretes de lengua de señas, programas de televisión o vídeos con subtítulos, que les aseguren su inclusión plena en igualdad de oportunidades” (Ministerio de Salud, 2020:18).
- **POBLACIÓN NEGRA/AFROCOLOMBIANA:** Son los grupos humanos que hacen presencia en todo el territorio nacional (urbano-rural) de raíces y descendencia histórica, étnica y cultural africana nacidos en Colombia, con su diversidad racial, lingüística y folklórica.
- **PUEBLOS INDÍGENAS:** Es indígena quien pertenece a una tradición cultural (de acuerdo con los procesos de socialización, comunicación, trabajo, cosmovisión), descendiente de los pueblos originarios que habitaban América antes de la Conquista y colonización europea (CEPAL, 2014: 87). Los pueblos indígenas tienen el derecho colectivo a vivir en libertad, paz y seguridad como pueblos distintos y no serán sometidos a ningún acto de genocidio ni a ningún otro acto de violencia.



**DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO
POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN**

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RÍO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

- **POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN -PEGDI:** incluido el traslado forzado de niños del grupo a otro grupo (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2007b: 4). Colombia tiene 87 comunidades indígenas distribuidas por el territorio nacional. Principio de no discriminación: “Garantía de igualdad de trato entre los individuos, sean o no de una misma comunidad, país o región. Es decir, vela por la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas.” Acnur, 2017.
- **RAIZALES:** Grupo étnico afrocolombiano o afrodescendiente, cuyas raíces culturales son afro-anglo antillanas y cuyos integrantes mantienen una fuerte identidad caribeña. Población ubicada en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina cuyos integrantes tienen rasgos socioculturales y lingüísticos claramente diferenciados de los del resto de la población afrocolombiana. Esta población tiene una lengua créole, basada en el idioma inglés.
- **ROL:** Son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo que tiene. Tradicionalmente se ha asignado a los hombres los roles de proveedores (productivo) y a las mujeres, el rol del cuidado (reproductivo). El rol está relacionado con el hacer.
- **ROM O GITANOS:** Son un pueblo originario de Europa que ha migrado gradualmente a partir de los diferentes conflictos y persecuciones a las que han sido sometidos desde la colonización hasta el siglo XX. Su lengua shib rromaní se conserva desde tiempos inmemorables, sin escritura, solo a nivel de la lengua (Gómez, 2010).
- **SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:** “La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno. Por ejemplo: las personas ciegas, sordas y usuarias de sillas de ruedas, están en su mayoría perfectamente sanas y su “discapacidad” sólo surge cuando no hay lectores de pantallas, braille, sitios web accesibles, intérpretes de lengua de señas, programas de televisión o vídeos con subtítulos, que les aseguren su inclusión plena en igualdad de oportunidades” (Ministerio de Salud, 2020:18).
- **SEXO:** Es el conjunto de características biológicas que tiene un ser humano, asociadas a la función reproductiva, por las cuales es hombre o mujer. Existen casos especiales en los que una persona nace con características morfológicas de ambos sexos y esto se conoce como hermafroditismo o intersexualidad.
- **SORDOCEGUERA:** Discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).
- **TRATO DIGNO:** Consiste en el trato respetuoso, considerado y diligente a todas las personas sin distinción.
- **TRANSGÉNERO:** Es un término utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a este. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - ACNUDH).



DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RÍO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

- **TRANSEXUAL:** Persona que no se identifica con su sexo biológico.
- **TRAVESTI:** Persona que usa prendas de vestir o accesorios que simulan un sexo diferente al suyo.
- **VIOLENCIAS DE GÉNERO:** Es toda conducta que tenga como fin el menoscabo de la dignidad, el daño a la integridad física, o la violación de derechos de una mujer por el mero hecho de serlo.

Comprende el acoso sexual, la trata y el tráfico de mujeres con fines de explotación sexual, los matrimonios forzados, las mutilaciones genitales y, en términos generales, cualquier acto que tenga como consecuencia, -o que tenga posibilidades de tener como consecuencia-, perjuicios en su salud física, sexual o psicológica, incluyendo toda acción tendiente a dañarla desde el punto de vista patrimonial. (MSPS –Dir. PYP-Gr. SSR –Equipo VBG).

- **VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO:** Aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno (Congreso de la República, 2011:1)

5. COMPROMISOS EN EL MARCO DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LA CONCESIÓN ARG.

Autopistas del Río Grande, como Concesión Vial se compromete a:

- Adoptar la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión alineada a su misión, visión, Objetivos institucionales, procesos de planificación estratégica y a sus planes de acción.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias, así como la no discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, origen étnico o condición de discapacidad en la ejecución de sus procesos, trámites y servicios.
- Implementar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias con el fin de garantizar la integración y aplicación de esta política en cada uno de los servicios que brinda la ARG y en todo el ciclo de planeación Organizacional.
- Procurar los recursos humanos, financieros y técnicos necesarios, así como la creación y fortalecimiento de instancias, métodos y procedimientos adecuados y convenientes para la implementación de la política.
- Implementar el principio de no discriminación de ninguna índole en el ejercicio de los derechos de las y los trabajadores de ARG, así como las acciones afirmativas, que se requieran dentro de los planes, programas y proyectos organizacionales, con el fin de eliminar las desigualdades existentes dentro de la Concesión.
- Garantizar la prestación de servicios desde un enfoque diferencial con criterios de eficiencia, agilidad y accesibilidad acordes con las demandas y necesidades de la población usuaria,



DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

que tomen en cuenta sus características específicas y elimine todas aquellas prácticas y costumbres que tengan un efecto o resultado discriminatorio por razones de género, orientación sexual, origen étnico, o discapacidad.

- G. La Concesión dará a conocer la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión tanto en el ámbito interno como externo de ARG, utilizando los medios de difusión disponibles y apropiados para este fin, y hará parte de los programas de inducción y reinducción de sus trabajadores.

6. MARCO NORMATIVO

En este documento se detalla las disposiciones jurídicas nacionales que aplica en lo referente a la normatividad, obligaciones y derechos para organizaciones privadas, pero que además es una guía y autoridad para la implementación de la Política de equidad de género, diversidad e inclusión en el Proyecto de Concesión.

NORMATIVIDAD QUE RIGE EN CUENTO A LA EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	
NORMATIVIDAD	CONTENIDO /DESCRIPCIÓN
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991	Esta norma indica en su Artículo 13 "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica".
Ley 324 de 1996	Por medio de la cual se crean algunas normas a favor de la población sorda aprobando la lengua de señas como oficial de la comunidad sorda.
Ley 31 de 1967	Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y tribuales en los países independientes, adoptado por la Cuadragésima Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1957).
Ley 74 de 1968	Por la cual se aprueban los "Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación Unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966.
Ley 16 de 1972	Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969". Esta Convención establece la obligación para los Estados parte, del desarrollo progresivo de los Derechos económicos, sociales y culturales contenidos en la Carta de la Organización de los Estados Americanos-OEA.
Ley 51 de 1981	Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
Ley 22 de 1981	Por medio de la cual se aprueba " La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial".
Ley 12 de 1991	Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos Del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. La Convención, como primera ley internacional sobre los derechos de los niños y las niñas, es de carácter obligatorio para los Estados firmantes.



DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RÍO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

NORMATIVIDAD QUE RIGE EN CUENTO A LA EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

NORMATIVIDAD	CONTENIDO /DESCRIPCIÓN
Ley 21 de 1991	Por medio de la cual se aprueba el Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado por la 76ª. reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra 1989
Ley 248 de 1995	Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
Ley 762 de 2002	Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", Guatemala, el 7 de junio 1999; y se ratificada en Colombia el 12 de abril de 2003. Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad".
Ley 823 de 2003	Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
Ley 909 de 2004	Por la cual se regula empleo público y la carrera administrativa y en su Art 52, protege a las personas con discapacidad.
Ley 984 DE 2005	Por medio de la cual se aprueba el "Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
Ley 982 de 2005	Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1145 de 2007	Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, y se dictan otras disposiciones.
Ley 1346 de 2009	Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
Ley 1413 de 2010	Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económica y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
Ley 1448 de 2011	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones
Ley 1496 de 2011	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones
Ley 1448 de 2011	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
Ley 1618 de 2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
Ley 1752 de 2015	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. Eleva a delito la discriminación por motivos de discapacidad



DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

NORMATIVIDAD QUE RIGE EN CUENTO A LA EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	
NORMATIVIDAD	CONTENIDO /DESCRIPCIÓN
Ley 1761 de 2015	Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 3973 De 2005	Por el cual se promulga la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).
Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas	Trata sobre los derechos de los pueblos y las personas indígenas son libres e iguales a todos los demás pueblos y personas y tienen derecho a no ser objeto de ninguna discriminación en el ejercicio de sus derechos que esté fundada, en particular, en su origen o identidad indígena.
Resolución 1325 de 2000 Consejo de Seguridad de la ONU	Esta resolución reconoce la importancia de que las mujeres participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad, y la necesidad de aumentar su participación en los procesos de adopción de decisiones en materia de prevención y solución de conflictos.
Resolución 1888 de 2009. Consejo de Seguridad de la ONU	Esta resolución incluye en los mandatos de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz disposiciones concretas, para proteger a las mujeres y los niños de la violación y otros actos de violencia sexual
Resolución 1889 de 2009 Consejo de Seguridad de la ONU	Esta resolución reitera los persistentes obstáculos a la participación plena de la mujer en la prevención y solución de los conflictos e insta a los Estados Miembros y las organizaciones regionales e internacionales a que sigan adoptando medidas para mejorar la participación de la mujer en todas las etapas de los procesos de paz, en particular en la solución de conflictos, la planificación posterior a los conflictos y la consolidación de la paz.
Resolución 1960 de 2010 Consejo de Seguridad de la ONU	Esta resolución resalta que el derecho internacional humanitario brinde a las mujeres y a los niños una protección general, como parte de la población civil durante los conflictos armados y una protección especial habida cuenta de que pueden estar expuestos a riesgos específicos e insta a las misiones de mantenimiento de la paz.
Resolución 2106 de 2013 Consejo de Seguridad de la ONU	Esta resolución afirma que el empoderamiento político, social y económico de las mujeres, la igualdad entre los géneros y la participación de los hombres y los niños en las actividades destinadas a combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, son fundamentales para la labor a largo plazo de prevención de la violencia sexual en las situaciones de conflicto armado y posteriores a conflictos.

Tabla No. 1: Normatividad que rige en cuento a la equidad de género, diversidad e inclusión

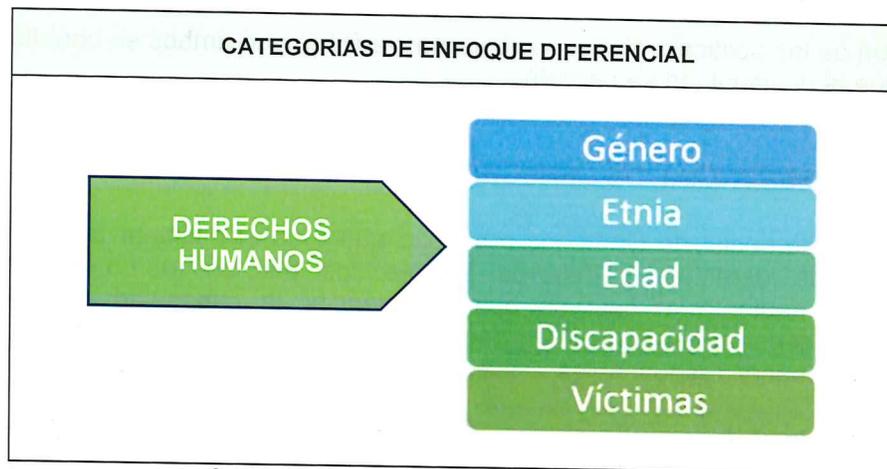
7. ENFOQUE TEÓRICO – METODOLÓGICO

El enfoque diferencial y de derechos es el eje articulador y transversal en la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión en AUTOPISTAS DEL RIO GRANDE S.A.S, es el método de análisis, actuación y evaluación, que toma en cuenta las diversidades e inequidades del personal que labora en La Concesión ARG, así como de la población usuaria de los diferentes servicios, para brindar una atención integral, garantizando la protección de sus derechos, desde una mirada de género, discapacidad, etnia e identidad cultural.

El siguiente gráfico muestra las categorías del enfoque diferencial, las cuales se describirán a continuación.

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RÍO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)



Gráfica No. 01: Categorías de enfoque diferencial

7.1 ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO Ó PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Se trata de una mirada política, técnica y metodológica que analiza las relaciones de poder entre los géneros, identificando asimetrías que ponen en desventaja a las mujeres en relación con los hombres, en todas las dimensiones del desarrollo. Para el caso de las políticas públicas, ofrece alternativas para corregir las desigualdades, promover la equidad de los géneros (femenino, masculino y sus múltiples transiciones) y la protección de derechos de las mujeres, así como la reducción o eliminación de las violencias.
- El género, al ser una categoría relacional, también aborda a los hombres, analizando el significado de las masculinidades hegemónicas y las implicaciones negativas que estas tienen en su desarrollo, libertades y derechos. De ahí que uno de los planteamientos clave en este tema, es que el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres tiene un impacto directo en el mejoramiento de la vida de la sociedad en general.
- Incorporar en el análisis social la categoría de género, ayuda a comprender los procesos culturales que instauran elementos en la conformación del ser hombre y del ser mujer, y por ende, en la división social y sexual del trabajo; además abre a la posibilidad de cambiar y transformar las realidades sociales, generando dinámicas para el cambio.
- En este sentido, la acción humana es una construcción que puede ser modificada. El género, además como construcción histórica, muestra que las relaciones de poder entre hombres y mujeres son simétricas, marcadas por situaciones de discriminación y subordinación de las mujeres, sin olvidar la existencia de otras formas de discriminación estructural, expresadas en un es igual acceso a los bienes, servicios y al poder.
- Cuando se habla de incorporar la perspectiva de género al diseño de políticas y programas, se hace referencia al proceso de evaluación de las consecuencias de dichos programas para las mujeres y los hombres en todos los sectores y a todos los niveles, de manera diferencial.

Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y las experiencias de hombres y mujeres sean un elemento integrante de la elaboración, instrumentación, supervisión y



DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

evaluación de las políticas, planes y programas, a fin de que ambos se beneficien por igual y se impida que la desigualdad se perpetúe.

7.2 ENFOQUE DIFERENCIAL DE DERECHOS

- El Enfoque Diferencial de Derechos reconoce que todo el accionar público está anclado en un sistema de derechos y deberes establecidos por un marco normativo nacional e internacional, mediante el cual se busca “potenciar la capacidad de acción efectiva de la población, especialmente de los grupos más marginados, para participar en la formulación de políticas, y hacer responsables a los que tienen la obligación de actuar” (ONU, 2006:22).
- Este enfoque también permite observar a las mujeres como agentes activas para el cambio, refiriéndose a su empoderamiento. En este escenario, las mujeres son capaces de convertir sus necesidades más próximas en intereses estratégicos que generen transformaciones identitarias: “El enfoque de derechos permite delimitar los mecanismos de responsabilidad y garantizar la igualdad, la no discriminación, la participación y el otorgamiento de poder a los grupos tradicionalmente excluidos y marginados” (Abramovich, 2004:4).
- Desde este enfoque se considera a las personas desde su diversidad y diferencia, reconociendo a las mujeres como un conjunto heterogéneo y a través de la aplicación del principio de igualdad, se busca generar medidas afirmativas para garantizar el goce de derechos. Es importante mencionar, que el enfoque diferencial de derechos permite incorporar a la Política a otros grupos de mujeres, niñas y de población que por su situación o condición requieren que se consideren sus particularidades o problemáticas propias, en la intervención pública para garantizar sus derechos (Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, 2012).

Nota: significado de identitarias: alude a la ubicación social y económica de las mujeres respecto a los hombres, a la “posición”.

7.3 ENFOQUE DIFERENCIAL ÉTNICO

- Por grupo étnico, se entiende una comunidad que no solo comparte una ascendencia común sino además costumbres, territorio, espiritualidad, autoridad y organización propia, modos de producción, noción idiomática, o dialectal y simbólica; una identidad colectiva. Es decir, se diferencia del conjunto de la sociedad nacional o hegemónica prioritariamente por sus prácticas socioculturales, su cosmovisión y su sentido de pertenencia histórica, elementos que configuran su identidad (Antón, John y Del, Popolo, 2009).
- Al respecto es importante tener en cuenta que la Corte Constitucional sobre este punto ha indicado que: “El enfoque diferencial étnico destaca las necesidades diferenciales de atención y de protección que deben tener en cuenta las políticas públicas y que deben reflejarse en su implementación. En particular hace una lectura de las realidades específicas de las poblaciones e individuos de estos grupos con el fin de hacer visible sus particularidades que se expresan en su cosmovisión, cultura, origen, raza e identidad étnica, para atenderlas y a la vez transformar las situaciones de inequidad, discriminación y vulneración de los derechos, en particular de sus derechos culturales” (IDPAC, 2013:35).

Por lo tanto, el enfoque étnico promueve la protección y garantía de los derechos de los pueblos y



DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RÍO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

comunidades indígenas, rom, negras, afrocolombianas, raizales, y palenqueras, en cumplimiento del principio de diversidad, etnocultural y salvaguarda de sus planes de vida (Corte Constitucional, Autos 004 y 005 de 2009).

7.4 ENFOQUE DIFERENCIAL DE DISCAPACIDAD

- Este enfoque parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y las circunstancias de su entorno, para así visibilizar y focalizar acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos. Asimismo, el enfoque diferencial es *“tanto un método de análisis como una guía para la acción”*; esta perspectiva diferencial exige hacer una lectura de *“contexto sobre la situación de la población con discapacidad y analizar las diferentes variables y factores que inciden en dicha situación para construir posibles respuestas adecuadas, pertinentes y necesarias”*. (Documento del enfoque diferencial y discapacidad, Oficina promoción social, 2015:2).
- Incorporar el enfoque de discapacidad requiere como mínimo:
 - Visibilizar que hay esquemas de discriminación basados en las condiciones físicas, sensoriales, cognitivas y psicosociales de las personas, que están anclados a ideas sobre la normalidad dentro un sistema sociocultural hegemónico que estigmatiza y excluye representaciones de la diferencia.
 - Desarrollar metodologías incluyentes que permitan la participación efectiva de las personas con discapacidad en el espacio de trabajo y las reconozcan como sujetos integrales de derechos, más allá de su condición de discapacidad.
 - Construir y generar procesos de inclusión para las personas con discapacidad desde el reconocimiento y valoración de sus habilidades y conocimientos.
 - Contar con la participación de las personas con discapacidad en todos los momentos del proceso de la política: diseño, planeación, ejecución, evaluación, sistematización y difusión de resultados.

7.5 ENFOQUE DIFERENCIAL ETARIO (EDAD)

- Reconoce las características y necesidades particulares de acuerdo con la edad de las personas, y analiza la *“situación de los diferentes grupos etarios (niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultas, personas mayores) a la luz de las desigualdades y exclusiones a que son sometidos en razón a su edad y a particularidades relacionadas con el propio desarrollo biológico, psicológico, emocional y social de las personas que determina sus necesidades particulares, sus expectativas, entre otras. Formula acciones que contribuyan al ejercicio pleno de su ciudadanía en condiciones de igualdad, propiciando su pleno desarrollo atendiendo a sus capacidades y potencialidades propias de su edad”* (IDPAC, 2013:35).

7.6 ENFOQUE DIFERENCIAL DE VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO.

- Este enfoque está encaminado *“a la atención, asistencia y reparación integral de las víctimas del*



DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

conflicto armado interno, con el fin de hacer efectivo el goce de sus derechos a la verdad, la justicia y la reparación con garantía de no repetición, de modo que se reconozca su condición de víctimas y se dignifique a través de la materialización de sus derechos constitucionales” (IDPAC, 2013: 43).

- La Ley 1448 de 2011, en su Artículo 34, reitera el compromiso del estado Colombiano y todas sus instituciones con el respeto de los “principios constitucionales, tratados y convenios e instrumentos que forman parte del bloque de constitucionalidad impidiendo que de un acto suyo o de sus agentes, sin importar su origen ideológico o electoral, se cause violación alguna a cualquiera de los habitantes de su territorio”.
- El documento presente, integra recomendaciones para la atención a esta población como:
 - Escuchar atentamente sin mostrar prevención hacia el interlocutor,
 - Hacer que la persona que ha sufrido alguna de estas situaciones se sienta respetada, valorada y digna.

8. EJES ESTRATÉGICOS

EJES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL SGI		
EJES ESTRATÉGICOS	DEFINICIÓN	LINEAS ACCIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA PEGDI
1. PRIMER EJE ESTRATÉGICO: CULTURA INSTITUCIONAL INCLUYENTE, DIVERSA Y EQUITATIVA EN ARG	<p>La cultura institucional hace referencia a los valores y prácticas que orientan y dan sentido al que hacer del ARG, por ello es fundamental promover una cultura de respeto y cumplimiento desde la perspectiva de género y el enfoque diferencial. En este sentido, los procesos pedagógicos de sensibilización, capacitación, formación y desarrollo de competencias aplicados al personal que hace parte del Instituto permitirán transformar prácticas, convicciones, formas de actuar, pensar, sentir y comunicar, que se ponen en marcha en el día a día en el espacio laboral.</p> <p>Estos cambios desde el interior del AR, permiten fortalecer su misión aportando de forma significativa y principios institucionales a la equidad igualdad de género, la diversidad y la inclusión.</p>	<p>1.1 Sensibilización y capacitación diversidad y discapacidad al personal vinculado a la Concesión ARG.</p> <p>1.2 Formación y fortalecimiento de competencias comunicativas en lenguaje claro, incluyente y diferencial para el personal que labora en el la Concesión ARG.</p> <p>1.3 Diseño e implementación de estrategias para la comunicación institucional incluyente.</p> <p>1.4 Vinculación de la alta dirección, del personal de planta y personal de ontrato en los procesos de sensibilización, para que desde las áreas misionales, se contribuya a desarrollar capacidades en materia de atención diferencial, trato digno y eliminación de todas las formas de discriminación.</p>



**DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO
POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN**

VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

EJES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL SGI

EJES ESTRATÉGICOS	DEFINICIÓN	LINEAS ACCIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA PEGDI
<p align="center">2.</p> <p>SEGUNDO EJE ESTRATÉGICO:</p> <p>TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO Y DIFERENCIAL</p> <p>(Discapacidad y diversidad) en las políticas, planes y programas de la entidad.</p>	<p>Busca la incorporación de los enfoques de género y diferencial de forma gradual y progresiva en los procesos de planeación, en los planes, programas y proyectos, en los presupuestos y en la medición del desempeño institucional.</p> <p>Esto implica fomentar la creación y uso de información desagregada y pertinente en los procesos de planeación socioeconómica, lo cual conlleva a ajustar los sistemas de información, comunicación, gestión del conocimiento, la rendición de cuentas, entre otros.</p>	<p>2.1 Estrategias para la incorporación del enfoque diferencial en el ciclo de planeación, seguimiento, evaluación y presupuesto.</p> <p>2.2 Generación y fortalecimiento de relaciones interinstitucionales e intersectoriales</p> <p>2.3 Revisión de los planes, programas y proyectos que desarrolla cada área desde los enfoques de género y diferencial.</p> <p>2.4 Generación de acciones afirmativas y consolidación de buenas prácticas de género e inclusión en respuesta a las necesidades de la Organización y la población objetivo o territorios.</p>
<p align="center">3.</p> <p>TERCER EJE ESTRATÉGICO:</p> <p>CLIMA LABORAL EQUITATIVO, DIFERENCIAL Y LIBRE DE DISCRIMINACIÓN</p> <p>(Tema parametrizado bajo el SGI)</p>	<p>El objetivo de este eje es apalancar la gestión del talento humano (GTH) con acciones concretas y constantes que favorezcan la vinculación y permanencia de las mujeres y de las personas en condición de discapacidad o diversas.</p> <p>Asimismo, acompañar y nutrir desde una posición activa y contundente la planeación estratégica de la Organización, para que se produzcan acciones afirmativas con el fin de eliminar la discriminación, las relaciones inequitativas y los estereotipos de género.</p>	<p>3.1 Revisión de los procesos de vinculación, permanencia, incentivos, de retiro, entre otros, con enfoques de género y diferencial, de conformidad con la normatividad vigente.</p> <p>3.2 Disposiciones de armonización entre la vida laboral y la vida familiar.</p> <p>Realizar acciones tendientes a generar y consolidar ambientes de trabajo libres de violencia y discriminación.</p> <p>3.4 Generar y desarrollar procesos de prevención en las violencias y divulgación de las políticas organizacionales y rutas de atención en los casos de discriminación y violencias.</p>

9. RESPONSABLES.

- La Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión por parte de la CONCESIÓN AUTOPISTA DEL RIO GRANDE S.A.S, requiere de acciones y compromisos concretos en el entorno organizacional, así como de la colaboración y responsabilidad de actores claves en la toma decisiones desde el Nivel Directivo y Estratégico, tales como:
 - Gerencia
 - Direcciones de proceso/área
 - Contratistas/subcontratistas/Proveedores: hacen parte de la cada de valor.
 - Área de GTH
 - Comités internos del Proyecto: COPASST, COCOLAB.



**DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO
POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN**

**VERSIÓN. 01
FECHA: 15/04/2024**

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RÍO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)

Entre otros, que promueven la equidad de género, la diversidad e inclusión en el Proyecto de Concesión; cada uno desde su competencia y capacidad de decisión.

- Esta política tendrá una revisión anual y estará articulada a la planeación estratégica Organizacional, para lograr las metas a corto, mediano y largo plazo.
- Asimismo, se integrarán los instrumentos y acciones ya existentes para su implementación en pro de la equidad de género, la diversidad e inclusión.
- La revisión de esta política permitirá establecer compromisos y responsabilidades para todos los actores del SGI, en los procesos de ejecución, seguimiento y evaluación del cumplimiento de esta.