



Concesión Túnel  
**Aburrá • Oriente**

# Política de **Equidad de Género, Diversidad e Inclusión**



Concesión Túnel Aburrá Oriente

**Aprobación:** 23 de mayo de 2023.  
**Versión 1**

## Declaración



Como principio esencial de nuestra estrategia de sostenibilidad y acorde con los lineamientos de nuestro grupo empresarial, desde la Concesión Túnel Aburrá Oriente promovemos y valoramos la diversidad, la inclusión, la equidad de género y el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. Propendemos por un trato equitativo y transparente a todos nuestros colaboradores, reconociendo que la diversidad nos permite aprender a partir de las diferencias, generando fuentes de ventaja competitiva.

Nuestros lugares de trabajo integran personas de diferentes nacionalidades, religiones, género, edad, capacidad física e intelectual, estado civil, nivel socioeconómico, afiliación colectiva o política y orientación sexual; características disímiles que nos complementan, agregan valor, refuerzan el compromiso y el orgullo de pertenencia de los colaboradores, mejoran la riqueza de los análisis y, por lo tanto, la toma de decisiones, aumentan la creatividad e innovación que apoyan la sostenibilidad de la empresa.

## Definiciones



**Accesibilidad:** condición que deben cumplir los espacios, entornos, productos y servicios, para que puedan ser utilizados por todas las personas, facilitando su interacción de manera sencilla y cómoda.



**Barreras físicas:** todas aquellas trabas y obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad de movimiento o normal desplazamiento de las personas.



**Capacidad física e intelectual:** conjunto de cualidades o aptitudes sensoriales, físicas, cognitivas, intelectuales, psicosociales y/o múltiples que puede poseer una persona y que le permite cumplir alguna función, desarrollar una actividad y desenvolverse en el transcurso de su vida.



**Discapacidad:** es un concepto que relaciona las diferencias sensoriales, físicas, cognitivas, intelectuales, psicosociales y/o múltiples que puede poseer una persona. Esto se articula con las barreras físicas, actitudinales y de la comunicación que limitan su participación y acceso a diferentes ámbitos o contextos (laborales, sociales, económicos, entre otros).



**Discriminación:** son las acciones u omisiones que excluyen, violentan o afectan de cualquier manera (física, psicológica, estructural, entre otras formas de violencia) a una persona por su orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, edad, discapacidad, lugar de procedencia, clase u otro marcador de diferencia. La Organización de las Naciones Unidas define la discrimi-

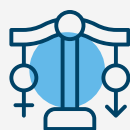
nación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades” (ACNUR, 2019).



**Diversidad:** hace referencia a las múltiples formas de ser que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad, se manifiesta en la pluralidad de particularidades identitarias, sociales, culturales, étnicas, religiosas, entre otras, que definen a cada persona y le dan un valor agregado a la sociedad.



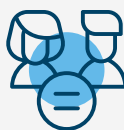
**Equidad:** la equidad es un medio o un instrumento para la igualdad, por sobre las diferencias que puedan existir y crear desventajas para unas personas frente a otras. La equidad es posible cuando se da un trato justo, hay una consideración justa de las necesidades y de los intereses propios de la diferencia. Este trato justo asegura la igualdad real, sustantiva o de hecho, aun cuando las personas expresen diferencias (PNUD, 2010).



**Equidad de género:** busca proveer las mismas condiciones a los seres humanos, sin discriminación alguna por razón de su género, reconociendo sus trayectorias, experiencias y aportes. Implica también que ser mujer u hombre no conlleva ventajas o desventajas para desarrollar un plan personal de vida (OIT, 2014).



**Género:** “Categoría de análisis que hace referencia al tipo de relaciones que se establecen entre hombres y mujeres de una sociedad particular con base en las características, los roles, las oportunidades y las posibilidades que el grupo social asigna a cada uno de aquellas y aquellos. En este sentido, identifica diferencias y relaciones determinadas culturalmente, susceptibles de ser transformadas, y no particularidades biológicas determinadas por el sexo”. (PNUD, 2014)



**Igualdad:** 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. (Pacto Mundial, art 13 ODS5).



**Inclusión:** acciones que propenden por mejorar y facilitar las condiciones de acceso a los servicios y al goce efectivo de los derechos a través de la libre expresión de aquellas personas que han sido históricamente excluidas. Se expresa a través de la promoción de cambios positivos, tanto a nivel colectivo como individual.



**Lenguaje inclusivo e incluyente:** hace referencia al uso del lenguaje de manera que se reconozca e integre a los diversos grupos poblacionales, evitando la invisibilización y el sesgo hacia las personas con discapacidad,

pertenecientes a grupos étnicos, con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y migrantes. Es aquel que plasma el reconocimiento a la diversidad de género, social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.



**Orientación sexual:** es el deseo y la atracción afectiva o sexual que se siente por otra persona, ya sea de su mismo sexo o de otros.



**Pertenencia étnica:** concepto usado para la identificación de las personas como integrantes de uno de los grupos étnicos legalmente co-



nocidos. La pertenencia étnica da cuenta de las diferencias culturales y socio-organizativas de algunos colectivos, teniendo como referencia sus prácticas religiosas, políticas, organizativas, espirituales, así como sus cosmovisiones y su lengua.

**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).

## Alcance



La Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión busca establecer los lineamientos generales para que la organización implemente, a través de sus áreas correspondientes, las directrices descritas en el presente documento para el **desarrollo de los ambientes diversos y de no discriminación que beneficien a todos los colaboradores y a los distintos grupos de interés.**

## Lineamientos



- Promovemos la equidad de género como **elemento fundamental de la cultura organizacional**.
- **Formamos y capacitamos a nuestros colaboradores** en los temas transversales de la equidad de género, la diversidad y la inclusión, propiciando espacios de reflexión, introyección y puesta en práctica de esta política.
- Promovemos el **respeto por los derechos humanos** entre nuestros grupos de interés, sin distinción de raza, color, género, idioma, religión, edad, discapacidad, opinión política o ideológica, orientación sexual, origen nacional o social o posición económica
- Tratamos a todos los colaboradores con respeto y dignidad y les **proporcionamos un ambiente libre de discriminación** que promueve la inclusión y la diversidad.
- **Impulsamos la igualdad de oportunidades en el trabajo** e igualdad de remuneración, fomentamos la calidad de vida y el balance entre la vida personal y laboral con responsabilidad.
- En las decisiones asociadas a la relación laboral y acceso a oportunidades, **prevalecerán siempre los criterios de mérito, competencias y capacidades profesionales**, sin discriminación alguna.
- **Proveemos un ambiente de trabajo libre de acoso** laboral y/o sexual, abuso o castigo corporal o verbal en cualquiera de sus formas.
- **Rechazamos cualquier tipo de discriminación o violencia** y establecemos mecanismos para la prevención y atención de cualquier forma de acoso.
- Fomentamos la equidad de género en los **procesos de toma de decisiones y en las esferas de poder**.
- **Promovemos un talento diverso y entornos seguros**, por ello, propenderemos por ofrecer espacios y mecanismos que busquen la reducción progresiva de barreras físicas y la implementación de iniciativas de transformación cultural, fomentando el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación corporativa, interna o externa, y utilizando lenguaje incluyente.
- **Promovemos espacios con accesibilidad aptos y seguros**, para facilitar el libre desplazamiento para personas que por su situación implica una dificultad para participar en actividades propias de la vida cotidiana, manipular objetos o acceder a diferentes lugares.
- En las vías que operamos y mantenemos, así como en las áreas de servicio al usuario, ofrecemos un lenguaje incluyente a través de la implementación de **señalética aptas para personas con discapacidad auditiva y/o visual**.
- Como expresión del compromiso y consistencia con la equidad de género, incorporamos un **lenguaje inclusivo en el sistema de comunicaciones de la empresa**.
- Promovemos la vinculación de **mano de obra femenina para labores masculinizadas culturalmente**.
- Trabajamos con nuestra **cadena de suministro** en la promoción de los principios de equidad de género, diversidad e inclusión en todas las prácticas empresariales.

## Marco normativo



Norma	Descripción
<b>Constitución Política de Colombia de 1991</b>	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”.
<b>Ley 1752 de 2015</b>	Esta ley tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
<b>Ley 22 de 1981</b>	Por medio de la cual se aprueba “La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial”. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Resolución 2106 del 21 de diciembre de 1965, y abierta a la firma el 7 de marzo de 1966.
<b>Ley 51 de 1981</b>	Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.
<b>Ley 248 de 1995</b>	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.
<b>Ley 823 de 2003</b>	Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, garantía de sus derechos e incorporación de acciones de equidad de género a nivel nacional y territorial.
<b>Ley 1496 de 2011</b>	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.
<b>Ley 324 de 1996</b>	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.

<b>Ley 762 DE 2005</b>	Por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Suscrita en Ciudad de Guatemala, Guatemala, 7 de junio de 1.999.
<b>Ley 982 de 2005</b>	Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1448 de 2011</b>	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1618 de 2013</b>	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

