

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO					
TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN, SERVICIO AL CIUDADANO Y COMUNICACIÓN					
CÓDIGO	TPSC-PT-005	VERSIÓN	001	FECHA	27/12/2021

OBJETIVO

Disponer el marco orientador para la práctica efectiva y toma de decisiones que generen transformaciones en relación con el derecho a la igualdad y la equidad de género entre las personas que sirven o prestan su colaboración a la Agencia Nacional de Infraestructura, así como propender por su restablecimiento en caso de ser vulnerados.

ALCANCE

La Política de Equidad de Género de la Agencia Nacional de Infraestructura es aplicable a toda la población que se relaciona con la entidad, tanto personas naturales como jurídicas, con o sin vinculación laboral con la Agencia.

DESCRIPCIÓN

1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO GENERAL

En la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) ¡Nos movilizamos con equidad!

La Alta Dirección, servidores públicos y colaboradores se comprometen a promover acciones positivas para hacer efectiva la igualdad entre las personas, en oportunidades y trato, encaminadas a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, religión o ideología, origen racial o étnico, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquiera otra condición o circunstancia social o personal y asegurar tolerancia cero a la violencia entre sus colaboradores en todas sus formas.

1.1. NORMATIVA

En este contexto, desde la adopción de su Código de Integridad, la ANI se ha comprometido a promover buenas prácticas y una cultura de integridad que genere confianza en la ciudadanía hacia la Entidad y hacia el grupo de personas que la conforman. Con este propósito, la Agencia da cumplimiento a las siguientes disposiciones:

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO					
TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN, SERVICIO AL CIUDADANO Y COMUNICACIÓN					
CÓDIGO	TPSC-PT-005	VERSIÓN	001	FECHA	27/12/2021

- Constitución Política de Colombia - Artículos 13¹ y 43²
- Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 – Pacto No. 5 Igualdad de Género³
- Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022
- Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres
- CONPES 4080 de 2022- Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: hacia el Desarrollo Sostenible del País.
- CONPES Social 161 de 2013 - Equidad de Género para las Mujeres
- CONPES 4060 de 2021 “Política para el Desarrollo de Proyectos de Infraestructura de Transporte Sostenible: Quinta Generación de Concesiones bajo el Esquema de Asociación Público-Privada – Concesiones del Bicentenario”

2. PRINCIPIOS ORIENTADORES EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO

- **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).
- **Integralidad:** Reconocimiento, fomento y salvaguarda de las estrategias, planes, programas y demás actividades a desarrollar con enfoque de género, en donde se garantice, el acceso en igualdad de condiciones.
- **Transversalidad:** Incorporación del enfoque de género en todas las áreas de la Agencia, así como en las diferentes gestiones que realice la entidad, teniendo presente elementos como la accesibilidad y el ajuste razonable.
- **Visibilidad:** Mostrar/Evidenciar los diagnósticos, avances y actividades desarrolladas con enfoque de género dentro de la gestión del conocimiento.
- **No Discriminación:** Según el artículo 1 de la CEDAW será discriminación contra la mujer: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Puede ser directa, interpersonal o indirecta, es decir, institucionalizada en prácticas, normas y procedimientos (PNUD, 2010).

¹ 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.

² Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

³ <https://www.pactomundial.org/ods/5-igualdad-de-genero/>

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO					
TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN, SERVICIO AL CIUDADANO Y COMUNICACIÓN					
CÓDIGO	TPSC-PT-005	VERSIÓN	001	FECHA	27/12/2021

- **Inclusión:** Reconocer que todas las personas merecen un trato igualitario, sin discriminación alguna por razón de raza, religión, preferencia política, orientación sexual, identidad de género, condición económica o de salud.
- **Tolerancia:** Reconocimiento y aceptación del otro durante o en el relacionamiento con terceros, usuarios y/o partes interesadas.
- **Respeto:** Consideración del otro a partir de la diferencia, pero en condiciones de igualdad.

3. DEFINICIONES CLAVE

- **Sexo:** Categoría física y biológica que clasifica a hombres y mujeres. (PNUD, 2010).
- **Género:** Es la organización social de las relaciones entre los sexos. El género es una construcción sociocultural. La creación social de ideas produce expectativas de conducta “apropiadas” para hombres y mujeres, determina identidades y mecanismos de distribución de recursos y reconocimiento. En esta perspectiva, el género es una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado. La asignación social de funciones y de actividades naturaliza los roles que desempeñan hombres y mujeres y condiciona su visión del mundo y proyecto de vida. (UNDP, 2010).
- **Igualdad de género:** Implica que ser mujer u hombre no conlleva ventajas o desventajas para desarrollar un plan personal de vida (OIT, 2014). La igualdad no significa que las mujeres y los hombres lleguen a ser iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de si nacen hombres o mujeres. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres.
- **Estereotipos de género:** Son creencias arraigadas sobre los atributos de hombres y mujeres, usualmente acompañadas por valoraciones personales.
- **Identidad de Género:** Hace referencia a cómo una persona se siente respecto de sí misma, es la forma en que el cerebro interpreta quien es, no está ligado al sexo biológico, esto quiere decir, entonces, que una persona puede sentir subjetivamente una identidad de género distinta a sus características sexuales o fisiológicas. La expresión de género guarda estrecha relación con la presentación externa del género realizada por todos los individuos, a través de aspectos tales como el estilo, peinado, vestimenta, lenguaje corporal, maquillaje, etcétera.
- **Expresión de Género:** Es la forma en cómo se expresa el género en todos los individuos, incluyendo la forma de vestirse, peinarse, comportarse, etc. Es bajo el concepto de expresión de género, que aparecen las categorías de masculino, femenino o andrógino. Esta expresión de género puede ser o no congruente con el sexo y con la identidad de género de una persona.

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO					
TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN, SERVICIO AL CIUDADANO Y COMUNICACIÓN					
CÓDIGO	TPSC-PT-005	VERSIÓN	001	FECHA	27/12/2021

- **Sexo Biológico:** Corresponde a las características físicas, biológicas que diferencian a los individuos a nivel sexual, incluyendo los órganos, hormonas y cromosomas.
- **Orientación Sexual:** Se refiere al tipo de persona por el que se siente atracción, esta puede ser física, emocional, espiritual o romántica.
- **Acción a favor del personal:** Son acciones que permiten promover la equidad de género, al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres, con impacto positivo en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural (PNUD, 2010).
- **Acción afirmativa:** Describe medidas de trato preferencial, orientadas a garantizar la igualdad de resultados entre hombres y mujeres, al compensar por las desventajas y las discriminaciones a las que han estado sujetas las segundas (PNUD, 2010).
- **Acción correctiva:** Acción para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable (PNUD, 2010).
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar la causa de una posible disconformidad u otra situación potencial indeseable (PNUD, 2010).

4. MARCO DE RESPONSABILIDADES PARA ASEGURAR LA EFECTIVIDAD DE LA POLÍTICA

Partiendo del compromiso de la ANI de promover una cultura de integridad, respeto y equidad, todas las personas y áreas que conforman la entidad se comprometen a velar por el acatamiento de lo consagrado en la presente Política de Equidad de Género.

4.1. RESPONSABLES DE IMPLEMENTAR Y HACER SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA

- Alta Dirección: Aseguramiento, despliegue y apropiación de prácticas de Gobierno Corporativo que incluyan aspectos de equidad de género y cumplimiento de los lineamientos de buenas prácticas.
- Consejo Directivo
- Equipo de Trabajo para la Equidad de Género de la Agencia Nacional de Infraestructura
- Comité de Convivencia
- Comisión de Personal
- Todos los Servidores Públicos y Colaboradores de la Agencia Nacional de Infraestructura en el marco de sus funciones y obligaciones.

4.2. MEDIDAS PARA HACER SEGUIMIENTO Y MONITOREO AL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

La ANI monitoreará el cumplimiento de la presente Política, así como sus logros y obstáculos con el fin de favorecer las relaciones de respeto e igualdad y prevenir cualquier tipo de discriminación y vulneración de derechos, de la siguiente manera:

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO					
TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN, SERVICIO AL CIUDADANO Y COMUNICACIÓN					
CÓDIGO	TPSC-PT-005	VERSIÓN	001	FECHA	27/12/2021

- Adopción del Código de Integridad.
- Medición Ranking PAR.
- Asesoría y adopción de herramientas del Programa Equipares Público – Sello de Igualdad de Género.
- Implementación de procedimientos internos: selección personal, honorarios, salarios, cargos, sensibilizaciones, plan de capacitación, presupuesto, componente social, comunicaciones internas, estrategias, planes de acción.
- Adopción de planes voluntarios de igualdad por las Vicepresidencias y Oficinas Asesoras en cada anualidad.
- Implementación de encuestas de diagnóstico de Equidad de Género con una periodicidad bianual.
- Realización de seguimientos anuales al cumplimiento de la Política y de las estrategias por parte del Equipo de Trabajo para la Equidad de Género.
- Implementación y monitoreo al Plan de Acción de la ANI con objetivos e indicadores en materia de género. Durante la implementación del Sello Equipares Público se realizarán sesiones de seguimiento periódicamente.
- Consolidación de evidencias de las acciones que se ejecuten en el marco de la implementación de la presente Política.

4.3. ESTRATEGIAS PARA COMUNICAR, DIFUNDIR Y SOCIALIZAR LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

La Oficina de Comunicaciones, en conjunto con el Equipo de Trabajo para la Equidad de Género, promoverán estrategias de comunicación, sensibilización y difusión de la Política de Equidad de Género para garantizar su conocimiento y debido cumplimiento, mediante las siguientes actividades y estrategias:

- Implementar una estrategia de sensibilización y capacitación a todo el personal (servidores y colaboradores) de la entidad en materia de Género, Equidad y Diversidad, incluyendo aspectos fundamentales para prevenir cualquier tipo de discriminación y vulneración de derechos.
- Socializar la presente Política de Equidad de Género en todas las sesiones de capacitación, en talleres o conversatorios.
- Adoptar las herramientas fundamentales del Sello Equipares Público: (1) Lineamientos contra la discriminación, la violencia basada en género y el acoso sexual; (2) Principios y consejos para una comunicación no sexista; (3) Estrategias para vencer resistencias.



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO					
TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN, SERVICIO AL CIUDADANO Y COMUNICACIÓN					
CÓDIGO	TPSC-PT-005	VERSIÓN	001	FECHA	27/12/2021

- Las campañas de comunicación y las sesiones de sensibilización deberán contribuir a la superación de imaginarios y estereotipos sexistas que sustentan la discriminación, desigualdad y subordinación que enfrentan las mujeres.
- Teniendo en cuenta el índice de rotación del personal de la entidad, se socializará constantemente la Política, y de ser necesario, se lanzará una encuesta de percepción para garantizar que el personal conozca los fundamentos de la Política.

4.4. CANALES PARA RESOLVER SITUACIONES DE VULNERACIÓN DE DERECHOS Y/O DISCRIMINACIÓN (QUEJAS/DENUNCIAS)

La ANI pone a disposición de toda persona, con o sin vinculación laboral, que sea víctima de discriminación, maltrato, acoso, o alguna situación que viole los derechos relacionados con la igualdad y equidad de género, una línea exclusiva para reportar sus quejas y denuncias correspondientes de manera anónima y confidencial.

E-mail: comitedeconvivencia@ani.gov.co

4.5. ACCIONES ANTE SITUACIONES DE INCUMPLIMIENTO

La vulneración de los postulados y principios orientadores de la presente Política, particularmente los relativos a discriminación, maltrato, acoso o violación de derechos relacionados con la igualdad y equidad de género, facultará al Comité de Convivencia a poner en conocimiento de las autoridades competentes el asunto, previo análisis de cada caso, en tanto que es éste el encargado de su tratamiento.

4.6. ACCIONES PREVENTIVAS

- Informar permanentemente a todo el personal, sobre todo a quienes trabajan con población en riesgo y atención al público, para garantizar la implementación de estrategias de detección y prevención de los diferentes tipos de violencias de género, discriminación y acoso sexual y/o laboral, entre otros.
- Divulgar esta Política y sensibilizar en materia de género, equidad y no discriminación.
- Incluir en los contratos de prestación de servicios una obligación general relacionada con la aplicación de la política de equidad de género.

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO					
TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN, SERVICIO AL CIUDADANO Y COMUNICACIÓN					
CÓDIGO	TPSC-PT-005	VERSIÓN	001	FECHA	27/12/2021

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	
001	27/12/2021	Creación del documento	
APROBACIÓN			
	Nombre	Cargo	Aprobación
Elaborado	Monica Patricia Franco Toro	Experto G3-06	Aprobado en sesión de Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta No. 71
Elaborado	Karen Viviana Quinche Rozo	Experto G3-05	
Revisado	Daniela Luque	Asesora Presidencia	
Aprobado	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
Vo.Bo. SGC	Cristian Leandro Muñoz Claros	Contratista – GIT Planeación	