



INVIAS

Política de igualdad, Diversidad e Inclusión

del Instituto Nacional de Vías

Versión 3

Esta nueva versión recoge el plan de acción de la política para avanzar en los objetivos propuestos para el cierre de brechas logrando la igualdad, la diversidad y la inclusión en el Instituto Nacional de vías.

Autores

Luz Angela Rey Díaz

Equipo interno de Equidad e igualdad de genero

Revisión Técnica

Liliana Lara

Agente de Igualdad de género equipares publico
PNUD

Secretaría General/Subdirección Gestión de Talento Humano

Presentación

La política de igualdad, equidad e inclusión se soporta en la sentida necesidad que hay para el Instituto Nacional de Vías, en fomentar la igualdad y equidad de género como elemento estratégico para el cierre de brechas, identificando los sesgos existentes con el fin de impulsar la redistribución de roles sociales, involucrando los diversos espacios laborales tradicionalmente masculinos, impactando así a los funcionarios con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para iniciar una transformación cultural donde el trabajo de infraestructura vial se valore por igual sin distinción o discriminación y se reconozca su aporte al desarrollo sostenible del país.

Dentro de las estrategias que se trazan para el desarrollo de la política interna de equidad e igualdad de género se hace necesario la identificación de las barreras, creencias o percepciones que permitan la eliminación de toda discriminación o segregación laboral en razón al sexo de las personas, velando por el empoderamiento y autonomía económica para promover espacios dignos con condiciones justas e igualitarias sin distinción.

Surge entonces la oportunidad de promover un enfoque de género orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias económicas, políticas y culturales para abordar las desigualdades que permiten segregación y exclusión, siendo la oportunidad para fortalecer las capacidades y competencias que permitan el empoderamiento económico y la concertación en áreas de importancia que garanticen un desarrollo laboral con enfoque diferencial y de género.

Contenido

| | |
|--------------------------------------|----|
| Contexto | 5 |
| Marco normativo..... | 6 |
| Marco institucional | 7 |
| Vigencia | 7 |
| Objetivo general..... | 8 |
| Definiciones conceptuales | 8 |
| Principios rectores | 11 |
| Lineamientos y líneas de acción..... | 15 |
| Marco de responsabilidades..... | 22 |
| Canales de comunicación | 25 |
| Bibliografía..... | 26 |

Contexto

El lineamiento conceptual que sustenta la política de equidad e igualdad de género según los objetivos de desarrollo sostenible pactados en la agenda 2030 se resume de la siguiente manera:

Dando alcance a los compromisos para lograr una mayor equidad en el país y a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, el Ministerio de Transporte 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 INVIAS, 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:

- Mediante la Resolución 2830 de 2019 emitida por el Ministerio de Transporte 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 todas las entidades adscritas y vinculadas al sector transporte, 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.
- Adopción del Código de Buen Gobierno e Integridad de la Función Pública y la presente política 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”.

Marco normativo

Ley 823 de 2003

Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres con el objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

Artículo 2º

La presente ley se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, sea y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia. La igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales.

Ley 1009 de 2006

Por la cual se crea con carácter permanente el observatorio con asuntos de género, creación con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género, OAG, el cual estará a cargo del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer o de la entidad rectora de la política pública para el adelanto de la mujer y la equidad de género.

Ley 1257 de 2008

Garantizar el Derecho de las mujeres a vivir una vida libre sin Violencia.

Decreto 164 de 2010

Por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada. Mesa Interinstitucional para erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Artículo 2º del Decreto 1182 de 1999

Se transforma la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer, en la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer - CPEM.

Decreto 519 de 2003

La Consejería Presidencial, tiene como funciones, entre otras, la de impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formulación y gestión de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo por parte de todas las entidades públicas, 2

sectoriales y territoriales, así como formular, diseñar y ejecutar programas y proyectos específicos dirigidos a mejorar la calidad de vida de las mujeres, especialmente las más pobres y desprotegidas, en orden a lograr un mejor acceso a las oportunidades, recursos y beneficios del desarrollo económico y social.

Ley 1448 del 10 de junio 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 del 29 de diciembre de 2011

Igualdad salarial. Desarrollo de factores de igualdad salarial, seguimiento y auditoria a esta clase de discriminación.

Código de buen gobierno e integridad

Marco institucional

Dando cumplimiento a las disposiciones del Estado Colombiano, el INVIAS 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 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 INVIAS avanzar en el cierre de brechas y alcanzar su compromiso por la igualdad.

Vigencia

La vigencia será de 2 años siempre y cuando se considere que debe ser actualizada.

Se espera que todos los proyectos del INVIAS al 2025 sean desagregados por sexo.

Objetivo general

Establecer y garantizar, lineamientos que promuevan una cultura de respeto, igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación modificando de forma progresiva y sostenible las condiciones injustas y evitables de segregación o exclusión, tendientes a lograr la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

Definiciones conceptuales

Las siguientes son definiciones que nos permiten comprender los lineamientos establecidos en el Política de equidad de género:

- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010 de 2006)
- **Acoso sexual:** Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.
- **Ajustes razonables:** Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, cuya realización no imponga una carga desproporcionada o afecte derechos de terceros. Estos se aplican cuando son requeridos en un caso particular, con el fin de garantizar que las personas con discapacidad gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- **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.
- **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.
- **Acción correctiva:** Acción para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable.

- **Acción preventiva:** Acción para eliminar la causa de una posible disconformidad u otra situación potencial indeseable.
- **Accesibilidad:** Principio general y derecho a que se adopten las medidas pertinentes para asegurar que el lugar de trabajo permita a los funcionarios con discapacidad desplazarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar sus actividades laborales.
- **Desigualdad salarial:** Se identifica como la brecha existente entre el promedio de ingresos laborales de una persona o de un grupo de personas que comparten una o varias características que los identifican (E.G. género, sexo, religión, inclinación política, entre otras) frente a un individuo o grupo de individuos que no comparten dichas características.
- **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 plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
- **Discriminación:** Visión dominante en donde una persona (o grupo de personas) es considerada superior a otra por cualquier motivo. Es también toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, el sexo, el género, la edad, la condición socioeconómica o cualquier otra fuente de diversidad entre individuos, tenga por objeto o como efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de una persona o grupo de personas.
- **Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a una persona o a un grupo de personas. Radica en la abundancia, variedad y diferencia dentro de la especie humana. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad, entre otras, y la coexistencia entre sí.
- **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).
- **Estereotipo:** es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres.
- **Equidad de género:** Es la imparcialidad en el trato que reciben las personas, independientemente de su género, de acuerdo con sus necesidades respectivas. Se

manifiesta con un trato igualitario o diferenciado que resulte equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.

- **Estereotipos de género:** Son creencias arraigadas sobre los atributos de hombres y mujeres, usualmente acompañadas por valoraciones personales.
- **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.
- **Género:** Conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad dada considera respectivas al sexo de una persona. Es también el grupo con el que se identifica una persona desde su sexualidad, entendido desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.
- **Inclusión:** Reconocer las diferencias que se dan entre las personas y los beneficios de la diversidad que representan, promoviendo la igualdad acceso a oportunidades e información.
- **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.
- **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.(UNDP, 2010).
- **Inclusión laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
- **Lenguaje accesible:** Es aquel que está dirigido a eliminar cualquier barrera de comunicación o información entre la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG) y el personal que la conforma. El lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso y de fácil entendimiento.

- **Lenguaje incluyente:** Es aquel que reconoce a todas las personas tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad 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 entre las personas.
- **Lenguaje no discriminatorio:** Es el uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a en condiciones de igualdad a todas las personas, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
- **Micromachismos:** “Pequeños gestos sexistas o machistas, algunos de ellos muy sutiles, que ayudan a perpetuar roles de género, machismo, violencia suavizada contra las mujeres, hipersexualización” (OXFAM, n.d.).
- **Orientación Sexual:** Se refiere al tipo de persona por el que se siente atracción, esta puede ser física, emocional, espiritual o romántica.
- **Sexo Biológico:** Corresponde a las características físicas, biológicas que diferencian a los individuos a nivel sexual, incluyendo los órganos, hormonas y cromosomas.
- **Sexismo:** Todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas debido a su sexo biológico, asumiendo y esperando determinadas características y comportamientos.
- **Tolerancia:** Reconocimiento y aceptación del otro durante o en el relacionamiento con terceros, usuarios y/o partes interesadas
- **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.

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 benefician 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.

Equidad Laboral:

Para el Instituto Nacional de Vías las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico y sexo promueven la igualdad de oportunidades y el desarrollo de todas las personas que hacen parte de la entidad, a través de procesos de selección y vinculación que buscan otorgar las mismas oportunidades de empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo a las personas, sin importar raza, color, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las normas nacionales o internacionales.

Se rechaza toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de los funcionarios de la Entidad.

Respetar y promover medidas que favorezcan el equilibrio, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestros colaboradores.

Ambiente de trabajo libre de acoso:

El ambiente laboral hace parte fundamental del Instituto Nacional de Vías, se define por trato respetuoso en todos los niveles de la organización; este principio aplica en cualquier momento y espacio de interacción en el desarrollo de la labor.

Considerando lo anterior, se prohíbe toda acción, situación o insinuación de acoso sexual, físico y/o verbal dentro del INVIAS. No existe el derecho a ejercer o insinuar actos de este tipo a otro colaborador en ninguna circunstancia, mucho menos a cambio de una promesa de beneficio laboral dentro de la entidad.

De la misma forma, no se tolera el acoso laboral: ningún colaborador o colaboradora debe ser molestado por otros debido a su condición social, cultural o de cualquier otra índole; los colaboradores se deben abstener de la crítica y la burla hacia otro, comprendiendo que dichas acciones perjudican su dignidad y desempeño.

Por lo anterior, quedan prohibidas las conductas que alteren o interfieran en la labor o rendimiento de otro colaborador y que propicien un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil.

Lenguaje y comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria

El instituto Nacional de Vías en aras de la simplificación del lenguaje se adhiere a las directrices de la Real Academia de la Lengua Española (RAE) sobre el lenguaje inclusivo y las cuestiones conexas, sin dejar de lado, el objetivo fundamental de esta política y, por tanto, cuando el contexto no deja clara la inclusión en referencia a hombres y mujeres se buscará una estructura de redacción adecuada (por ejemplo: las personas que hacen parte de la entidad o quienes hacen parte de la entidad) y así no incurrir en desdoblamientos innecesarios.

El Instituto Nacional de Vías evitará el uso abusivo del masculino genérico, promoviendo el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios. Esto con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

Dentro de las comunicaciones orales y escritas, tanto internas como externas, al igual que en toda información que se difunda de manera impresa, visual, auditiva, digital u oral, se promueve el uso de un lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estereotipos, tomando en cuenta lo siguiente:

- Rechazar cualquier forma de discriminación por motivo de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía, en las imágenes y contenidos de comunicación de las campañas organizacionales.
- Representar a través de cualquier medio a las personas con respeto y dignidad, así como ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que las desvaloricen o muestren únicamente en los roles tradicionales.

Conciliación vida laboral, familiar y personal

En el Instituto Nacional de Vías se promueven diversos esquemas de flexibilidad con el fin de fomentar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, a través de una mejor distribución del tiempo efectivo de trabajo.

Los lineamientos detallados pueden ser consultados en las respectivas Políticas de salario emocional definidos en el Programa de Bienestar e Incentivos.

Diversidad

En el instituto Nacional de Vías se mantendrá siempre una conducta respetuosa y educada en el trato para las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones fomentando una relación sana, promoviendo el trato adecuado y cordial, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía.

Se promoverá la comprensión de los principios de diversidad e inclusión y se buscará desarrollar al interior de INVIA una mentalidad global que permita un ambiente laboral que promueva la dignidad y el respeto para todos; nuestras pautas de conducta se reafirman en el Código de Integridad y valores, establecidos por la Entidad dentro del cual se contempla los siguientes factores referentes a este tema:

- Cumplimiento con la ley, reglamentos y normas internas y externas.
- Igualdad de oportunidades, lugar de trabajo libre de acoso, Seguridad laboral.
- Conciliación vida familiar y laboral, Cuidado de nuestra información privada y confidencial.
- Se cuenta con una instancia encargada de vigilar y evaluar el cumplimiento adecuado del Código de Integridad.

Inclusión

El Instituto Nacional de Vías está comprometido con la implementación de sus acciones, prácticas, procesos y servicios no se restringirá el acceso a ninguno de los actores involucrados sean ellos funcionarios, contratistas o grupos de interés por su condición de discapacidad, orientación sexual, condición social, edad, entre otros. Cualquier persona tendrá la oportunidad de participar en los procesos y no habrá barreras implícitas o explícitas cualquiera sea la función que desempeñe, el género, religión, cultura, creencias, orientación, discapacidad, edad o cualquiera otra diversidad para asegurar que puedan participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones.

Lineamientos y líneas de acción

El instituto Nacional de Vías INVIAS, de acuerdo con las disposiciones definidas en el Código de Integridad, sus principios rectores, y los compromisos- pilares del Comité Sectorial para la Coordinación e Implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género, ratifica su compromiso por promover la equidad de género, en todas sus actividades y a todos sus públicos de interés mediante los siguientes lineamientos y líneas de acción:

Lineamiento 1

Planificar y gestionar la igualdad de género en INVIAS, muy alineado con el pilar 1. De fortalecimiento de la institucionalidad de género para las mujeres, busca cerrar la brecha de la debilidad institucional en la gestión de género, mediante las siguientes líneas de acción específicas:

Líneas de acción:

- 1.1 Institucionalizar los objetivos de igualdad de género en el plan estratégico de la entidad o en un plan institucional de género, los cuales deben estar alineados con los marcos legislativos/políticas nacionales y con los marcos internacionales y regionales, ODS
- 1.2 Contar con un presupuesto destinado a promover la igualdad de género y los derechos humanos y el empoderamiento de las mujeres, en coherencia con los objetivos institucionales de igualdad de género.
- 1.3 Diseñar y establecer sistemas de información desagregados por sexo (y edad si es posible) para la recopilación y el procesamiento de datos y estadísticas de género, que sean utilizados para el diseño e implementación de las políticas, programas, proyectos y servicios de la institución.
- 1.4 Promover activamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la cadena de adquisiciones / suministros.

Lineamiento 2

Fortalecer la arquitectura y capacidades para la igualdad de género de INVIAS alineado con los pilares 1,2 y 7 de “Fortalecimiento de la institucionalidad de género para las mujeres”, “Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones” y de “Transformación cultural y comunicación” respectivamente. Este lineamiento busca

cerrar la brecha de la débil arquitectura institucional para la gestión del género de INVIAS y la débil cualificación del personal para incorporar el enfoque de género en el trabajo institucional y en las políticas mediante las siguientes líneas de acción específicas:

Líneas de acción:

- 2.1. Contar con conocimiento experto en igualdad de género disponible internamente que proporcione soporte técnico para la incorporación de la perspectiva de género
- 2.2 Contar con arquitectura institucional de género formalmente establecida y operativa.
- 2.3. Contar con servidores/as públicos/as responsables de diseñar e implementar políticas / programas capacitados en cómo integrar la perspectiva de género en las políticas, programas y planes públicos.
- 2.4. Visibilizar el liderazgo de la alta autoridad de la institución de la agenda de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- 2.5. Comunicar ampliamente el compromiso de la institución con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- 2.6 verificar y promover el uso de comunicaciones internas y externas sensibles al género.

Lineamiento 3

Promover ambientes laborales institucionales que respeten los derechos humanos y garanticen la equidad y la igualdad de oportunidades y los resultados para todos/as alineado con los pilares 1. Fortalecimiento de la institucionalidad de género para las mujeres 2. Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones, 4. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y 5. El cuidado, una apuesta de articulación y corresponsabilidad. Este lineamiento busca cerrar las brechas en cuanto a la promoción de ambientes de trabajo libres de cualquier tipo de violencia, acoso o discriminación y la falta de mecanismos para monitorear la igualdad de trato en temas salariales y posibilidades de ocupar cargos de liderazgo, mediante las siguientes líneas de acción específicas:

Líneas de acción:

- 3.1 Promover un ambiente de trabajo que apoya el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- 3.2 Contar con un protocolo contra el acoso sexual, y un mecanismo efectivo para tratar los casos de violencia de género y acoso sexual.
- 3.3 Implementar medidas para eliminar la discriminación en el lugar de trabajo, particularmente contra las mujeres que sufren discriminaciones interseccionales o múltiples.

3.4 Contar con un mecanismo de monitoreo de las brechas salariales que promueva el principio de igualdad, igual pago por igual trabajo sin discriminación de ningún tipo

3.5 Promover la paridad de género en los puestos de toma de decisiones.

Lineamiento 4

Contar con mecanismos e iniciativas que fomenten la participación activa de la ciudadanía en el ciclo de políticas y en la rendición de cuentas de las instituciones en el marco de la Agenda 2030 alineado con los pilares 2. Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones, 3. Hábitat y Ambiente, 4. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y 6. Educación y empoderamiento económico para la eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo. Este lineamiento contribuirá a cerrar la brecha de falta de mecanismos para garantizar la participación de la ciudadanía y/o la ausencia de alianzas con otras instituciones para avanzar de la igualdad de género.

Líneas de acción:

4.1 Elaborar alianzas con otras instituciones públicas para avanzar en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

4.2 Elaborar alianzas con organizaciones externas de la sociedad civil para avanzar en igualdad de género.

4.3. Crear mecanismos para facilitar que la sociedad civil y la población en general participen y / o brinden retroalimentación a las políticas y programas institucionales de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

4.4 Disponer de mecanismos para que la ciudadanía acceda fácilmente a reportar y obtener respuesta institucional ante casos de cualquier tipo de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual.

Lineamiento 5

Contribuir de manera objetiva, medible a la igualdad de género y al cumplimiento de la Agenda 2030 alineado con los pilares 1. Fortalecimiento de la institucionalidad de género para las mujeres, 3. Hábitat y Ambiente, 4. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, 6. Educación y empoderamiento económico para la eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo. Este lineamiento contribuirá a cerrar la brecha en la falta de un mecanismo de medición y avance de los aportes de la entidad a la igualdad de género y a la agenda 2030. Mediante las siguientes líneas de acción específicas.

Líneas de acción:

5.1 Monitorear periódicamente la contribución de INVIAS en la formulación o implementación de leyes, programas o políticas, para el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los temas abordados por la institución en el marco de la Agenda 2030

Indicadores de seguimiento

Para monitorear el grado de avance en cada lineamiento y línea de acción se diseñaron los siguientes indicadores de seguimiento:

| Lineamientos | Pilares del comité sectorial de género | Líneas de acción | Indicadores de seguimiento |
|---|--|---|---|
| Planificar y gestionar la igualdad de género: contar con un plan anual estratégico de género, personal capacitado en presupuestos con enfoque de género, asignación de recursos y un sistema de monitoreo que permita evaluar su avance en alineamiento con la agenda 2030. | Pilar 1. Fortalecimiento de la institucionalidad de género para las mujeres. | 1.1 El plan institucional incorpora objetivos de igualdad de género alineados con los marcos legislativos/políticas nacionales y con los marcos internacionales y regionales, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). | Informe o documento de reporte donde se especifique el grado de avance en las metas, indicadores de las acciones encaminados a la igualdad de género definidas en el plan anual institucional de género. |
| | | | Número de Instrumentos institucionales adoptados y socializados por la entidad. |
| | | | Documento reporte con el nro de programas, proyectos y / o servicios institucionales con indicadores y metas explícitas de igualdad de género basados en los datos desagregados por sexo facilitada por los sistemas institucionales. |
| | | 1.2. La institución tiene un presupuesto destinado a promover la igualdad de género y los derechos humanos y el empoderamiento de las mujeres, en coherencia con sus objetivos institucionales de igualdad de género. | Informe o documento de reporte donde se especifique el grado de avance en las metas, indicadores de las acciones encaminados a la igualdad de género definidas en el plan anual institucional de género. |
| | | | Número de mujeres y hombres capacitados en presupuestos sensibles con el respectivo cargo que ocupa dentro de la entidad |
| | | | Documento o informe con el presupuesto comparativo destinado a promover la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres elaborado (los cdps- trazador presupuestal). |
| | | | Documento o informe con el presupuesto comparativo destinado a promover la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres elaborado. |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | 1.3. La institución ha establecido sistemas de información desagregados por sexo (y edad si es posible) para la recopilación y el procesamiento de datos y estadísticas de género, que es utilizada para implementar las políticas, programas, proyectos y servicios de la institución. | Número de Informes estadísticos propios de la institución desagregados por sexo (observatorio-repositorio). |
| | | 1.4. La institución promueve activamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en su cadena de adquisiciones / suministros. | Informe o documento de reporte donde se incluya acciones encaminados a la igualdad de género elaborado. |

| Lineamientos | Pilares del comité sectorial de género | Líneas de acción | Indicadores de seguimiento |
|--|--|---|---|
| Fortalecer la arquitectura y capacidades para la igualdad de género de INVIAS: establecer mecanismos institucionales para una arquitectura inclusiva y que el personal este cualificado para incorporar el enfoque de género en el trabajo institucional y en las políticas. | Pilar 1. Fortalecimiento de la institucionalidad de género para las mujeres / 'Pilar 2. Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones / 'Pilar 7. Transformación cultural y comunicación. | 2.1. La institución cuenta con conocimiento experto en igualdad de género disponible internamente y proporciona soporte técnico para la incorporación de la perspectiva de género. | Número de profesionales con formación y experiencia en género contratados por la institución. |
| | | 2.2 La arquitectura institucional de género está formalmente establecida y operativa. | Resolución vigente con el equipo de género / radicación de la solicitud ante función publica para la creación del equipo de género. |
| | | | Documento con el Plan de trabajo hacia la transversalización del enfoque de género diseñado para hacer uso del presupuesto de genero. |
| | | 2.3. Servidores/as públicos/as responsables de diseñar e implementar políticas / programas comprenden cómo integrar la perspectiva de género en las políticas, programas y planes públicos. | Diagnóstico anual actualizado de capacidades de género del personal (encuestas). |
| | | | Número de mujeres y hombres capacitados en las necesidades identificadas de formación en género |
| | | 2.4. La alta autoridad lidera la agenda de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres de la institución. | Actas y listas de asistencia de reuniones institucionales de la alta dirección realizadas. |
| | | | Número de intervenciones a nivel externo de la alta autoridad de la entidad sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres realizados durante los últimos 12 meses. |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | 2.5. La institución comunica claramente su compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. | Número de comunicaciones internas y externas realizadas sobre la posición institucional en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en los últimos 12 meses. |
| | | 2.6 La institución usa comunicación sensible al género. | Informe o documento que refleje el uso del lenguaje incluyente del Ministerio de transporte elaborado. |
| | | | Informe de campañas internas y externas de la entidad que promuevan la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres elaborado. |

| Lineamientos | Pilares del comité sectorial de género | Líneas de acción | Indicadores de seguimiento |
|---|---|--|--|
| Promover ambientes laborales institucionales que respeten los derechos humanos y garanticen la equidad y la igualdad de oportunidades y los resultados para todos/as. | Pilar 1. Fortalecimiento de la institucionalidad de género para las mujeres / 'Pilar 2. Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones / Pilar 4. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias/ 'Pilar 5. El cuidado, una apuesta de articulación y corresponsabilidad. | 3.1 La institución promueve un ambiente de trabajo que apoya el equilibrio entre la vida laboral y personal. | Informe con el % de implementación de la estrategia anual de sensibilización en temas de conciliación, trabajo no remunerado implementada. |
| | | 3.2 La institución tiene una política contra el acoso sexual, y un mecanismo efectivo para tratar los casos de violencia de género y acoso sexual. | Número de hombres y mujeres capacitados en temas de prevención y tolerancia cero frente a la violencia basada en género y el acoso sexual, realizada. |
| | | | Cobertura de socialización del protocolo para prevenir y atender el acoso sexual laboral y/o discriminación en sexo en el ámbito laboral formulado. |
| | | | Un informe de reporte de casos de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo reportados y atendidos en el ámbito laboral elaborado. |
| | | 3.3 La institución toma medidas para eliminar la discriminación en el lugar de trabajo, particularmente contra las mujeres que sufren discriminaciones interseccionales o múltiples. | Informe con el grado de conocimiento del protocolo por parte del personal (encuesta). |
| | | | Cobertura de socialización del protocolo para prevenir y atender el acoso sexual laboral y/o discriminación en sexo en el ámbito laboral formulado. |
| | | | Un informe de reporte de casos de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo reportados y atendidos en el ámbito laboral elaborado. |
| | | 3.4 La organización paga a sus trabajadores por igual por el trabajo del mismo valor. | Informe con el cálculo comparativo de la brecha salarial y las acciones realizadas para reducirlo (campañas para motivar a las mujeres a trabajar en cargos masculinizados). |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | 3.5 La institución garantiza la paridad de género en los puestos de toma de decisiones. | Informe con las acciones realizadas para reducir (encargos, concursos internos y ascensos) / pedir a función pública que se publique la vacante con lenguaje incluyente y Comisión nacional del servicio civil - realizar campañas de invitación a las mujeres a participar a los procesos). |
| | | | Porcentaje de mujeres y hombres contratados en el Ministerio de Transporte con sus respectivos cargos. |

| Lineamientos | Pilares del comité sectorial de género | Líneas de acción | Indicadores de seguimiento |
|---|--|---|---|
| Contar con mecanismos e iniciativas que fomenten la participación activa de la ciudadanía en el ciclo de políticas y en la rendición de cuentas de las instituciones en el marco de la Agenda 2030. | Pilar 2. Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones Pilar 3. Hábitat y Ambiente Pilar 6. Educación y empoderamiento económico para la eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo | 4.1 La institución trabaja juntamente con otras instituciones públicas para avanzar en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. | Documento CONPES 4080 2022 y su plan de acción formulado y publicado. |
| | | | Informe o documento de reporte donde se incluya acciones encaminados a la igualdad de género elaborado. |
| | | 4.2 La institución trabaja juntamente con organizaciones externas de la sociedad civil para avanzar en igualdad de género. | Documentos oficiales o acuerdos con centros de estudios, cooperación, investigación, académicos) para promover la igualdad de género formulado. |
| | | 4.3. Sociedad civil y población en general participan y / o brindan retroalimentación a las políticas y programas institucionales de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. | Informe del número de reuniones anuales con sociedad civil, sindicatos, organizaciones de mujeres y feministas, ante las cuales las acciones y resultados de los programas, proyectos y servicios de igualdad de género son reportados. |
| | | | Informe del número de reuniones anuales con sociedad civil, sindicatos, organizaciones de mujeres y feministas, ante las cuales las acciones y resultados de los programas, proyectos y servicios de igualdad de género son reportados. |
| | | 4.4 La ciudadanía accede fácilmente a reportar y obtener respuesta institucional ante casos de cualquier tipo de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual. | Informe con el % de las reclamaciones recibidas y respondidas/resueltas según el mecanismo establecido. |
| | | | Informe con el % de las reclamaciones recibidas y respondidas/resueltas según el mecanismo establecido. |

| Lineamientos | Pilares del comité sectorial de género | Líneas de acción | Indicadores de seguimiento |
|---|---|--|---|
| Contribuir de manera objetiva, medible a la igualdad de género y al cumplimiento de la Agenda 2030. | Pilar 1. Fortalecimiento de la institucionalidad de género para las mujeres | 5.1. La institución contribuye a alcanzar los objetivos de igualdad de género del país incluyendo los ODS, y su contribución es monitoreada y reportada. | Informe con el número de principales programas de la institución (concluir- concluir y vías para la legalidad y Caminos comunitarios para la paz) que muestran resultados de igualdad de género (AI DNP) significativos. |
| | Pilar 3. Hábitat y Ambiente Pilar 4. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias Pilar 6. Educación y empoderamiento económico para la eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo | | Informe con el número de principales programas de la institución que muestran resultados de igualdad de género (a la consejería presidencial CEPEM) significativos. Informe de rendición de cuentas. |

Marco de responsabilidades

La presente Política se socializará a través de mecanismos institucionales como: inducción y reinducción o similares para facilitar la apropiación de esta. 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 Gestión Humana y el Gerencia de Comunicaciones.

- Fortalecer las estrategias comunicacionales y distintas prácticas pedagógicas para sensibilizar sobre la importancia de prevenir y eliminar estereotipos, sesgos inconscientes, actos discriminatorios y propendan por la diversidad. Deberán ser estables y duraderas para garantizar la sostenibilidad del ejercicio para lo cual se establece cronograma de actividades mensuales.
- 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.
- Generar escenarios laborales, seguros, sin discriminación e incluyentes que permitan y favorezcan el relacionamiento entre las mujeres y la población LGBTIQ+ que trabajen en la entidad.

Responsables según sus competencias: Gerencia de Comunicaciones, Subdirección de Gestión Humana y Grupo de Atención y relacionamiento al Ciudadano.

- 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.
- 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).
- 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) y la ruta de atención.

Responsables según sus competencias: Dirección General, Gerencia de Comunicaciones, Dirección técnica y de Estructuración y Dirección de Ejecución y Operación.

- Transversalizar el enfoque de género en todos los procedimientos internos para el fortalecimiento de la institucionalidad.
- 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.
- 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 de la entidad. Esto con el fin de fortalecer la institucionalidad de género.
- 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.

- 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: Dirección General, Secretaría General, Sub-Dirección de Gestión Humana, Comité interno de Género y Comité de género del sector transporte.

Garantizar el monitoreo y seguimiento a la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión.

El Ministerio a través del comité sectorial 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:

- 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.
- 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 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 esta.

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

Establecer la planeación del recurso presupuestal para todos los temas relacionados con propender espacios de igualdad, equidad e inclusión.

El cumplimiento de esta política se articula de la siguiente manera:

1. Comité Interno de Equidad: Está encargado de: i) Definición de medidas para hacer seguimiento, ii) Seguimiento y monitoreo a cumplimiento de política, iii) Resolución de situaciones y consultas del personal, iv) identificar y proponer las acciones adecuadas ante situaciones de incumplimiento.

2. Sub-Dirección de Gestión Humana: Está encargada de realizar las acciones de sensibilización y capacitación de la política de equidad de género en armonía con las actividades planteadas y aplicar la política en los procedimientos de selección y vinculación, desarrollo, formación, bienestar e incentivos y evaluación del desempeño.

3. Comité de Convivencia Laboral: Instancia encargada de velar por la prevención de las situaciones que configuren acoso laboral, prevenir el estrés laboral cuyo origen sea el acoso laboral y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral de acuerdo con lo definido en la Ley 1010 de 2006.

4. Gerencia de comunicaciones: Se encarga de comunicar y difundir la Política de equidad de género, a través de medios adecuados, así como de todas comunicaciones que permitan facilitar los espacios para que sea conocida en todos los niveles de la organización y a los grupos de interés.

5. Oficina de Control Interno: Instancia encargada de hacer seguimiento al cumplimiento de la Política de Integridad y definir acciones ante situaciones de incumplimiento.

6. Oficina de Control Disciplinario Interno: Instancia encargada de hacer seguimiento al los casos que sean reportados en la línea tescuchamos@invias.gov.co sobre denuncias de funcionarios por casos de acoso y violencia sexual.

Canales de comunicación

El INVIAS pone a disposición de toda persona o personas quienes pudieran ser víctimas de maltrato, acoso, injusticia, discriminación o algún acto de violencia el Código de Integridad y la Política de Equidad de género una línea exclusiva para hacer las denuncias correspondientes de manera anónima y confidencial. Dependiendo de la gravedad del caso, éste se escala a la Subdirección de Gestión Humana o al Grupo de Control Interno Disciplinario en caso de considerarse una falta disciplinaria. puede ser denunciado por los siguientes medios:

E-mail: tescuchamos@invias.gov.co

Bibliografía

- Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias. Secretaría Distrital de Mujer, <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx> (04/03/22).
- Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias. Consejería presidencial para la mujer, <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx>. (07/03/22).
- Plan Estratégico para 2022–2025 de ONU Mujeres. ONU mujeres, <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2021/09/un-women-strategic-plan-2022-2025>. (15/03/22).
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Sello de igualdad de género en las instituciones públicas. Herramienta 4.6 lineamientos análisis y transversalización de género en políticas publicas , caja de herramientas.
- Diagnóstico preliminar sello global, PNUD .



INVÍAS

www.invias.gov.co

Instituto Nacional de Vías - INVÍAS

Calle 25G # 73B-90

Complejo Empresarial Central Point, Bogotá - Colombia

PBX: (+57) 601 377 0600

Línea gratuita: (+57) 018000117844