Guía
para la integración de criterios con perspectiva de género en planes, programas y servicios

del Instituto Nacional de Vías - INVÍAS

Contenido

Introducción 3

Marco político normativo para la Igualdad de Género 4

¿Por qué aplicar el enfoque o la perspectiva de género en el Invías? 5

¿Cómo trabajar la equidad e igualdad desde una perspectiva de género en el Instituto Nacional de Vías 6

Aplicación del análisis de género en el Invías 8

Preguntas - guía para el análisis en el Invías 11

Conceptos clave para el análisis de género 12

Bibliografía y fuentes electrónicas 16

Introducción

El Instituto Nacional de Vías – INVIAS con la asesoría técnica del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD ha elaborado la presente guía para la integración de la perspectiva de género y no discriminación en la formulación de políticas, planes, programas y servicios, como estrategia para lograr el objetivo de la igualdad de género, siendo una herramienta técnica y de consulta para las y los profesionales del invias, así como para todas aquellas personas vinculadas directa e indirectamente a la entidad, que contribuya al cierre de brechas existente entre los derechos y las oportunidades entre hombres y mujeres.

La necesidad de la inclusión de perspectiva de género en el espacio público y los medios de transporte requiere compromisos reales que generen impacto, es por esto que se pone a disposición la presente guía con herramientas, orientaciones e insumos que facilitaran la labor de formular, ejecutar y evaluar los planes, programas y políticas para lograr la igualdad de género.

Estará orientada entonces a integrar los proyectos para lograr importantes avances en la búsqueda de la eliminación de la desigualdad y la discriminación entendiendo la dimensión de género de cualquier realidad. Como toda herramienta, no es un fin en sí misma, sino una estrategia que nos proporciona información valiosa para planificar e implementar; Plantea, de hecho, que el objetivo de la igualdad de género ocupe un lugar central en todas las actividades propias del INVIAS y deberá complementarse con acciones específicas dirigidas a mujeres y hombres en aquellos espacios donde sigan existiendo disparidades.

Por otro lado, en este documento, se presentan los lineamientos para el análisis y la integración de la perspectiva de género a tomar en cuenta para desarrollar tanto al interior como en las actividades misionales propias con externos del INVIAS un espacio laboral incluyente y equitativo.

Marco político normativo para la Igualdad de Género

Organismo	Convenios/pactos/declaraciones	Año
ONU	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)	1979
	Declaración Universal de los Derechos Humanos	1948
	Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer	1995
	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	1979
	La Conferencia mundial sobre educación para todos (Jomtien, Tailandia)	1990
	III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer - Nairobi	1985
	II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer-Copenhague	1980
CEPAL	Conferencias Regionales sobre la Mujer de América latina y el caribe	2007-2010
OEA	"Programa interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género"	2000
	Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer	1948
	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belén Do Pará" y sus sucesivas ratificaciones	1994
Nacional	Ley 1009 de 2006: por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género	2006
	Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento	2008
	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 económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas	2010
	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.	2011
	Ley 51 de 1981: Ratifico la convención CEDAW que elimina la discriminación de la mujer.	1981

	Decreto 2820 de 1974: Otorgo igualdad de derechos a mujeres y hombres.	1974
	Decreto 1930 de 2013: Por el cual se adopta la política pública nacional de equidad de género y se crea una comisión intersectorial para su implementación.	2013
	Acuerdo PSAA 08-4552 de 2008: Por el cual se dictan reglas para la aplicación de la equidad de genero en la rama judicial.	2008
	Acuerdo PSAA 12-9721 de 2012: Sobre la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de genero en la rama judicial y en el sistema integrado de gestión de calidad.	2012

¿Por qué aplicar el enfoque o la perspectiva de género en el Invías?

El INVIAS tiene un precepto de primer orden enfocado a promover la igualdad y equidad de género en la entidad para lo cual ya está trabajando en la institucionalización de la igualdad de género. No puede haber institucionalización de la Igualdad de Género si no hay una comunicación y un espacio laboral con enfoque de género; por lo tanto, la Guía práctica sobre la perspectiva de género y quienes se relacionen con esta entidad, son relevantes en el cumplimiento de este compromiso para que este proceso pueda avanzar y generar cambios en la cultura organizacional.

Es conveniente contar con una guía de este tipo, porque es parte de la formación a la que deben de acceder las y los profesionales del INVIAS, con las herramientas necesarias que reflejen el trabajo institucional con un enfoque de género.

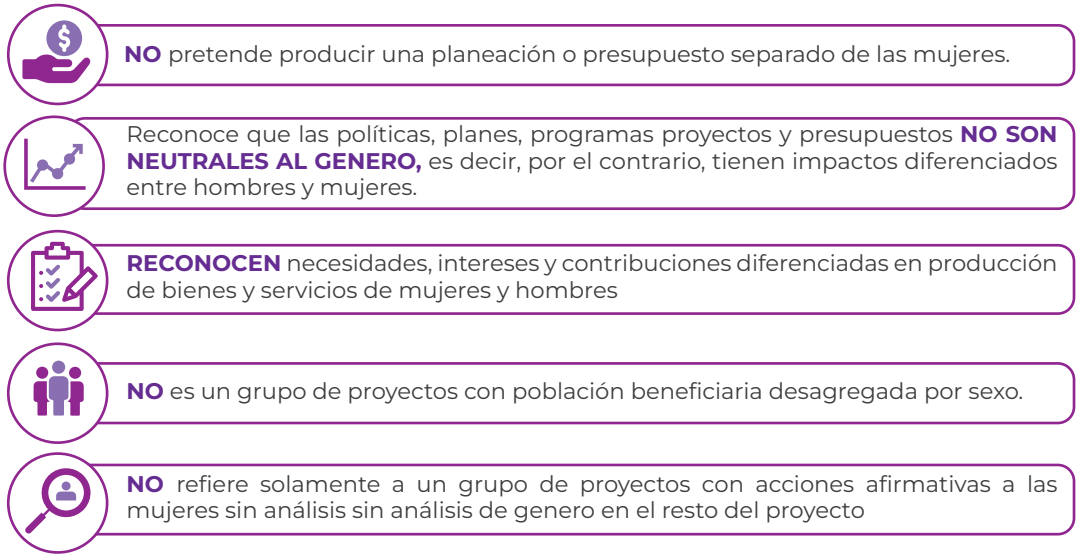


Gráfico 1. consideraciones clave en la planeación y presupuestación con enfoque de género.

¿Cómo trabajar la equidad e igualdad desde una perspectiva de género en el Instituto Nacional de Vías?

Análisis de género

Para que las trabajadoras y los trabajadores del INVIAS y otras personas de interés para esta guía puedan incorporarse a ser parte y a comprometerse en la institucionalización del género en el INVIAS, es necesario que hagan uso de una herramienta que les permita hacer una aplicación adecuada en los diferentes procesos, métodos e instrumentos. Esta herramienta constituye el análisis de género. Este consiste en estudiar las implicaciones de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, división sexual y genérica del trabajo, limitaciones y oportunidades entre hombres y mujeres debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. El análisis de género no debe limitarse al papel de la mujer, sino que debe cubrir y comparar el papel de la mujer respecto al hombre y viceversa para poder generar realmente una equidad en el espacio laboral de la entidad.

Pasos a seguir para incorporar el análisis de género

1

En primer lugar tener claro que el enfoque de género es incluyente, tiene como propósito la construcción de una sociedad más justa, integrada, democrática.

Se fundamenta en retomar la posición y condición de las mujeres frente a los hombres y su relación con la sociedad identificando las posibles desigualdades.

Este punto de partida conducirá a corregir cualquier sesgo o concepción preconcebida que se tenga debido a la formación y construcción social.

2

Evaluar el impacto de género, esto significa que cada mensaje, asignación de roles, imagen, información y otros que se produzcan en el Instituto Nacional de Vías, deberán ser debidamente valorados y contrastados para medir anticipadamente el impacto que pueden generar en el personal de la entidad y a los externos.

3

El análisis de género implica hacer un adecuado reconocimiento de la población de la entidad, siendo más diligente al hacer las consultas sobre aspectos puntuales de mujeres y hombres.

Ejemplo: las actividades que realizan las jerarquías que ocupan, las responsabilidades, manejo de los recursos, las oportunidades o los beneficios que cada uno tiene, para determinar e investigar las diferencias y el contexto.

4

Para hacer un razonamiento desde una perspectiva de género, tambien se puede auxiliar de las diferentes normativas internacionales, regionales y nacionales, pues es un contexto con mucha riqueza referencial que dará soporte.

5

Evaluar los instrumentos de comunicación en la entidad, así como su entorno laboral, el cual tiene como objetivo ser incluyente y equitativo en todos los aspectos.

Como trabajadoras y trabajadores del Invías, se tiene que evaluar periódicamente el abordaje del análisis de género en la comunicación y asignación de roles y deberes a través de diferentes herramientas, para poder corregir errores.

6

Se debe tener en cuenta que este proceso de análisis permitirá hacer un uso adecuado en el lenguaje,, en el contenido, en imágenes y otras herramientas contribuyendo y propiciando nuevas formas de ver la realidad de las mujeres y los hombres de la entidad.

Aplicación del análisis de género en el Invías

El camino hacia la construcción de un entorno laboral incluyente, en materia de género, es poner en práctica dichos conocimientos y trasladarlos hacia los instrumentos en la entidad de forma continua, esto garantiza el camino adecuado para construir y utilizar métodos incluyentes, siguiendo estos pasos:

1. Es necesario tomar en cuenta lo siguiente:

- Los materiales y herramientas de comunicación tanto interna como externa de la institución pueden reflejar su visión, su posición y también sus acciones a favor de la equidad de género. Por esta razón, es importante revisar los diferentes medios de información y comunicación que se utilizan, así como la guía de comunicaciones internas del INVIAS.

- Datos desagregados y fuentes de información para mujeres y hombres: Se debe tener presente que los datos ya sean cuantitativos o cualitativos que se vayan a trabajar deben manejarse desagregados o separados (según el sexo) para evitar invisibilizar la realidad de alguno de los géneros. Esto es importante y además se debe insistir con este tipo de gestiones para que las personas que generan la información en la entidad lo tomen en consideración. Para la realización de actividades en general en el INVIAS, se debe tratar de contar con la participación de ambos sexos, esto con el fin de obtener una visión femenina y otra masculina. Con ello se puede generar mejores resultados en la realización de actividades y demás en la entidad.

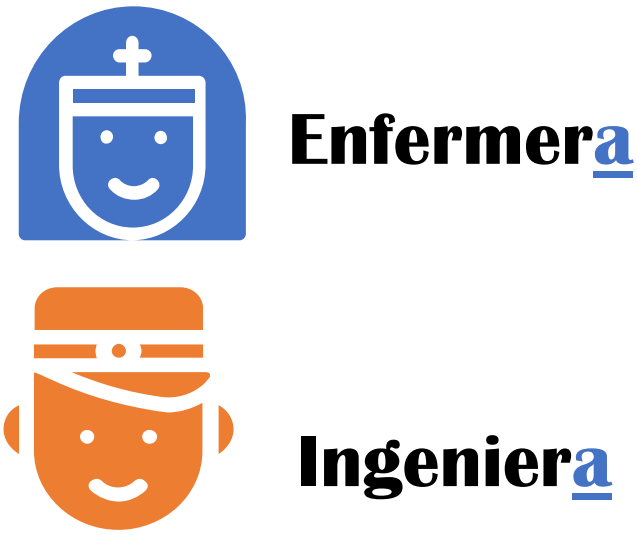
¿Por qué en datos desagregados?

Los datos desagregados, se colocan de esta manera, porque permite un mejor análisis de género, ya que este tipo de datos por sexo evidencia las manera diferente a hombres, mujeres, niños o niñas.

- **Las diferencias de la condición y posición de mujeres y hombres:** De acuerdo con las actividades y/o labores que se desarrollen en el INVIAS, es pertinente analizar los roles de las personas que hacen parten de la entidad y no reproducir estereotipos de acuerdo con el género, por esta razón es importante y necesario que se indague sobre los marcos normativos que existen al respecto, además destacar las necesidades de cambio y/o difundir información en la que se identifiquen y se evidencien factores de desigualdad. Esto es aplicable a todas las actividades institucionales. Por ejemplo, en las labores de obras, en este caso es común siempre asignar estas tareas al género masculino, sin embargo, se ha designado las mismas tareas a las mujeres, esto con el fin de no reproducir estereotipos en cuanto a las labores en la entidad.

2. Lenguaje con equidad: El lenguaje que cotidianamente se utiliza para dirigirse a las personas es producto social e histórico que determina la forma en que se piensa y la perspectiva del mundo. Lo que se dice con palabras o gestos puede tener diferentes significados y parecer que se hace determinada referencia de forma arbitraria, por ello se debe estar preparado para comunicar o ayudar a que otras personas para que todo lo que comuniquen lo hagan con equidad. Para ello se pueden seguir los siguientes pasos.

- **Palabras inclusivas:** Trabajar en ser un agente de cambio y siempre que haya oportunidad para dirigirse y hacer llegar información a las personas que hacen parten de la entidad, ya sea externa o internamente, hacerlo utilizando un lenguaje inclusivo. Se debe tener presente que el idioma posee la riqueza y los recursos suficientes para utilizarlo sin necesidad de excluir, invisibilizar o marginar. Si es imposible utilizar palabras genéricas para referirse a alguien, hay que citar ambos géneros, aunque dupliquemos el recurso lingüístico. Por ejemplo, en los días el cual se felicita a un trabajador o trabajadora por su oficio, si es el caso, el día del enfermero, si es mujer felicitarla por el día de la enfermera.



3. Imágenes que reflejen equidad: Es necesario que en la comunicación institucional se tenga claro los objetivos de fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres, visibilizando sus aportaciones sociales y sus roles más variados en concordancia con la sociedad actual y en el espacio laboral de la entidad.

El análisis de género determina cómo se hace el proceso para la producción de las imágenes que se utilizan en la entidad y sus diversos materiales de publicidad además sus diversos canales de comunicación y divulgación que se maneje. Por ejemplo: La selección del tema en imágenes ¿Por qué se selecciona a determinadas personas? ¿Por qué esas personas desarrollan determinadas acciones? ¿A qué estatus social pertenecen? ¿Cuál es el entorno? ¿Por qué el uso de ciertos gestos y expresiones?, etc.

Se debe tener en cuenta que este proceso de preproducción de la imagen es fundamental, y recordar la frase de que “una imagen vale más que mil palabras”. Y efectivamente, a veces se utiliza una imagen para ilustrar un tema y sólo se coloca un pequeño enunciado, por ello la imagen a capturar debe convencer y representar la equidad de género en la entidad.

Preguntas - guía para el análisis en el Invías

Para verificar el análisis de genero en el que se encuentra cada Programa, Iniciativa y Proyecto Adscrito, se proporciona una lista con preguntas referidas a todo el ciclo de definición del problema. Esta herramienta nos permitirá conducir el análisis de género en el Instituto Nacional de Vías.

Dimensión / Categoría	Definición	Pregunta
División por género en el trabajo	División del trabajo socialmente establecida con base en las diferencias sexuales. De este modo, se incluiría la noción acuñada de “división genérica del trabajo”, la cual “alude a la atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres, y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social.	¿La política o plan afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres?

Poder y toma de decisiones	Se toma en cuenta las capacidades de la entidad y los mecanismos establecidos para poder actuar de manera equitativa con las trabajadoras y trabajadores y así promover la igualdad de género. También la toma de decisiones libremente.	¿Parten las mujeres y los hombres de la misma situación y posición en el ámbito de la política, en términos de acceso a los recursos, toma de decisiones, valores, derechos, participación y representación?
Derechos y estatus	La desigualdad entre mujeres y hombres parte precisamente de los estereotipos de género, que son clichés, esquemas mentales, ideas que influirán en el rol y comportamiento social de mujeres y hombres y que a veces suponen una profecía de desigualdad autocumplida, que pasa desapercibida sin un profundo análisis de género.	¿Afecta el plan o política a los estereotipos de género o a los valores sociales?
Integración en las acciones e indicadores	Este indicador muestra la información seccionada, para obtener más detallada y precisa.	¿Se extrae alguna información complementaria al Inter seccionar sexo con otras variables como origen, situación socio económica, edad, etnia, etc.?
Barreras de género	Esta categoría hace referencia a las labores o actividades a las cuales se da la distinción de roles de género.	¿Existe una brecha en el acceso o ejecución de las labores por el género?

Conceptos clave para el análisis de género

Brecha salarial: La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. En otras palabras, la, brecha salarial es el porcentaje menor del salario que recibe una mujer, por realizar el mismo trabajo que un hombre. Datos desagregados por sexo/género: Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por género, y así presentan información separada para cada género. Los datos desagregados

por género reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de las distintas personas en cada aspecto de la sociedad. Cuando los datos no están desagregados, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados son necesarios para un análisis de género eficaz.

Inclusión: Es un proceso para identificar y responder a la diversidad de las necesidades de las personas para mejorar sus habilidades, oportunidades y promover su dignidad, especialmente de aquellas que se encuentran en desventaja o condiciones de vulnerabilidad para que puedan participar en pie de igualdad en la sociedad. Es una herramienta que permite la realización plena de los derechos y el mejoramiento de las condiciones económicas, sociales, culturales y políticas para la plena participación de todas las personas en la sociedad.

Inclusivo/Incluyente: Aquello que se adapta o acepta a todas las personas, considerando sus contextos y diversidad, y que promueve la realización de sus derechos y garantizando su acceso, permanencia y participación en todos los aspectos de la vida pública, así como a servicios y oportunidades. Implica un conjunto de acciones orientadas a eliminar las barreras que limitan su participación en condiciones de igualdad.

Institucionalización de la perspectiva/enfoque de género: La perspectiva de género logra institucionalizarse cuando este enfoque se integra en una práctica natural dentro de una institución, manifestándose tanto a nivel de los objetivos como de en sus actividades y reglas formales e informales. Implica el reconocimiento de la existencia de un sistema desigual de relaciones de poder entre los géneros, y la necesidad de diseñar acciones positivas para mitigar las brechas de género. La institucionalización no debe limitarse a la inclusión o adición a las estructuras y objetivos ya existentes, y más bien concebirse bajo un enfoque transversal e intersectorial.

Perspectiva de género: Categoría analítica enfocada en describir y relevar las diferencias entre las experiencias de vida que tienen las personas dependiendo de su sexo biológico y/o identidad de género, y que guardan un vínculo directo con las ideas y/o estructuras e intersubjetividades sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas, y que imponen ciertos estereotipos y conductas a las categorías biológicas o de género. La perspectiva de género permite reconocer la realidad diferenciada que experimentan las personas, a causa del sistema de intersubjetividades patriarcales vigentes en un medio social, que históricamente perjudica a las mujeres, relegándolas a una posición inferior a la de los hombres.

Roles de género: Conjunto de conductas y expectativas que condicionan las actividades, tareas y responsabilidades de las personas y las jerarquiza y valora de manera diferenciada según el sexo biológico. Se dividen en rol productivo (actividades desarrolladas en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios y que generan ingresos y reconocimiento), rol reproductivo (actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y supervivencia de la familia, como las actividades domésticas y de cuidado), rol de gestión comunitaria (actividades que aseguran la provisión y mantenimiento de los recursos para el consumo colectivo) o el rol de política comunitaria (liderazgo a nivel comunitario, que genera poder o estatus).

Sexo: Características determinadas biológicamente, con particularidades genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base son clasificadas las personas al nacer como hombres o mujeres. Las personas intersexuales son aquellas cuyo cuerpo tiene una combinación de características biológicas de hombres y mujeres.

Brechas de género: Son denominadas como diferencias y se definen como las condiciones desiguales que hay entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos y servicios de desarrollo, como salud, educación, tierra, crédito, vivienda, asistencia técnica, información, etc.

Equidad de género: Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

Estereotipo: Los estereotipos son imágenes o ideas simplificadas y deformadas de la realidad, aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable, que se vuelven verdades indiscutibles a fuerza de repetirse.

Género: Gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional, es decir, no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, sino a las relaciones que se construyen entre ambos.

Igualdad de oportunidades: Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente; pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida y desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.

Igualdad de género: La igualdad de género parte del postulado que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombres y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer.

Lista de verificación para la integración de la perspectiva de género en la etapa de identificación del problema

Pregunta	Si	No
¿Se identifican los grupos de interés para la elaboración del plan desde un análisis de consideración que cada uno tiene para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres?		
¿El diagnóstico cuenta con todas las variables pertinentes al género desagregadas por sexo?		
¿Se identifican las brechas de género en el problema o necesidad?		
¿El diagnostico determina las causas y consecuencias de las desigualdades detectadas?		
¿Se tiene en cuenta la diversidad de los grupos de mujeres y hombres, según la edad, el nivel de estudios, cargo, etnia, etc.?		
¿Se hace un uso no sexista del lenguaje en el texto del plan?		
¿Se ha previsto y/o ejecutado alguna partida presupuestaria para llevar a cabo acciones positivas a favor de la equidad de género en la entidad?		

Dado que el Ministerio de Transporte como ente rector del sector y dentro del acompañamiento a la ejecución del Plan de Acción del comité sectorial de genero y los compromisos pactados interinstitucionalmente, se podrá remitir para ampliar la información contenida en el presente documento a la “Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas del Sector de Transporte” y ABC de Género y Transporte ; contenida en el siguiente link.
https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/10310/enfoque-de-genero/

Bibliografía y fuentes electrónicas

- Organización latinoamericana y del caribe de entidades fiscalizadoras superiores. Guía para la implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS. “En línea”. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjZtsuXudv6AhWvmIQIHVElBDkQFnoECBgQAQ&url=https%3A%2F%2Folacefs.com%2Fgtg%2Fdocument%2Fguia-para-la-implementacion-de-la-politica-sobre-igualdad-de-genero-y-no-discriminacion%2F&usg=AOvVaw3GZSYfwRq4-g7bBWFLToKM. 2021.

- MENÉNDEZ, Susana. Instituto andaluz de administración pública. 27 preguntas imprescindibles para evaluar y planificar con enfoque de igualdad de género.” En línea” https://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/anexos/evaluacion/cuestionario_igualdad.pdf. 2021.

- PNUD. Guía práctica sobre género y comunicación. “En línea”. https://americalatinagenera.org/guia-practica-sobre-genero-y-comunicacion/. (S.F).

- Secretaría General Iberoamericana. MOLPECERES, Laura. INFANTE, Estíbaliz. BRIONES, Claudia. Guía práctica para incorporar los criterios de transversalización de la en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana.” En línea” https://www.segib.org/wp-content/uploads/AF-GUIA-GENERO-2021-ESP.pdf. Abril 2021.

- Secretaría General Iberoamericana. RICO, Graciela. Guía para la transversalización del principio de en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana.” En línea” https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjGzpDCvdv6AhWdSzABHehkAWAQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.segib.org%2F%3Fdocument%3Dguia-para-la-transversalizacion-del-principio-de-no-discriminacion-en-los-programas-iniciativas-y-proyectos-adscritos-de-la-cooperacion-iberoamericana&usg=AOvVaw0RC7_gncvTI_v3PJLDRwR1. Abril 2021.

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