



POLITICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

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 Dinámica, así como propender por su restablecimiento en caso de ser vulnerados.

Alcance

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

DESCRIPCIÓN:

1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO GENERAL

La Dirección, servidores 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 del Código de Integridad, expedido por el gobierno nacional Dinámica 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, Dinámica da cumplimiento a las siguientes disposiciones:

- 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 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 Empresa, así como en las diferentes gestiones que realice, 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.

● **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).

● **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

- **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.

- **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 Dinámica de promover una cultura de integridad, respeto y equidad, todas las personas y áreas que conforman la empresa 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

- **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.

- Comité de Convivencia
- Todos los Servidores y Colaboradores de Dinámica en el marco de sus funciones y obligaciones.

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

Dinámica 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:

- Adopción del Código de Integridad.
- Asesoría y adopción de herramientas del Programa 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.
- 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.
- Implementación y monitoreo al Plan de Acción de Dinámica con objetivos e indicadores en materia de género.
- 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

Dinámica 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, 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.
- 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

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

Dinámica 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: e.reyes@dinamicatda.com

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 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

Elaborado febrero 15 de 2022