	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS	3
1.1 GENERAL	3
2. DEFINICIONES	3
3. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA	10
3.1 ENFOQUES	10
3.1.1 Enfoque diferencial:	10
3.1.2 Enfoque de género:	10
3.1.3 Enfoque étnico:	10
3.1.4 Enfoque de la discapacidad:	10
3.1.5 Enfoque territorial:	11
3.1.6 Enfoque del bienestar:	11
3.1.7 Enfoque de la acción sin daño:	11
3.1.8 Enfoque de derechos humanos:	11
3.2 LÍNEAS DE ACCIÓN	11
3.2.1. Reclutamiento y selección	11
3.2.2 Permanencia del Trabajador	12
3.2.3 Retiro del trabajador	12
3.2.4 Alianzas estratégicas	12
3.2.5 Procesos de consulta	12
3.2.6 Eventos	13
3.3 PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN	13
3.3.1 Acciones y medidas para la prevención:	13
3.3.2 Responsabilidades de las Altas Direcciones y Jefes Inmediatos	14
3.3.3 Promoción del autocuidado	14
3.3.4 Capacitación, formación y sensibilización	14
3.3.5 Comunicación y lenguaje	15
3.3.6 Recolección de datos e información	15
3.3.7 Liderazgo y planeación	15
3.4 REPORTE DE EVENTOS	15
3.4.1 Derechos de la presunta víctima y medidas de protección para la presunta víctima	15




**POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
LABORAL**

LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006

Febrero 2026

3.4.2 Derechos de el/la presunto/a agresor/a.....	16
3.4.3 Procedimiento y trámite de la denuncia.....	16
3.4.4 Sanciones y consecuencias.....	17
3.5 PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS.....	18
4. ALCANCE.....	18
5. ORIGEN.....	18
6. PLAZO.....	19
7. RECURSOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA.....	19
8. PERIODICIDAD.....	20
9. CONTROL DE MODIFICACIONES Y APROBACIÓN.....	20

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

1. OBJETIVOS

1.1 GENERAL.

Establecer lineamientos organizacionales que permitan orientar las acciones y compromisos que en materia de Equidad de Género, Discapacidad, Diversidad e Inclusión asume la CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS, con el fin de promover un entorno laboral equitativo y diverso, articulando y fortaleciendo estrategias que, desde la mirada diferencial y de género, favorezcan la inclusión y la diversidad cultural, étnica, sexual y etaria en el ciclo de vida laboral en la organización.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.


- Cerrar las brechas de género y alcanzar la plena participación de las mujeres, las personas en situación de discapacidad y los grupos minoritarios en el mercado laboral del sector en igualdad de condiciones.
- Aportar a la transformación cultural en la compañía., para la superación de los imaginarios sociales, creencias y prácticas que refuerzan la discriminación y condiciones de inequidad hacia las mujeres, las personas en situación de discapacidad, los grupos étnicos y las comunidades del colectivo LGBTQ+.
- Transversalizar el enfoque diferencial y de género en el ciclo de la planeación institucional de la compañía
- Garantizar los mecanismos para el acceso y la accesibilidad a la compañía., además de la información generada por la organización, para las personas en situación de discapacidad y las comunidades étnicas.

2. DEFINICIONES

ACCIÓN AFIRMATIVA: Son medidas temporales que se toman a fin de eliminar las brechas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres en un contexto determinado. Estas acciones se caracterizan por ser temporales, lo cual implica que deben desaparecer luego de que la situación para la que fueron creadas se haya revertido.

ACRÓNIMO LGBTQ+: Acrónimo que se usa como término colectivo para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (el término trans se refiere a travestis, transexuales y transgénero) e Intersexuales. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL: Dimensión política y de derechos, como estrategia para suprimir las barreras que provocan la discriminación de las personas con discapacidad (López, 2016:261) conjunto de características que definen la facilidad de uso para estas personas en un entorno dado.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

AFRODESCENDIENTE: Son un grupo de víctimas concreto que continúan siendo discriminados como legado histórico de la trata transatlántica. Incluso los afrodescendientes, cuyos antepasados no han sido esclavos, sufren el racismo y la discriminación que todavía subsisten hoy día, muchas generaciones después de que se haya terminado el comercio de esclavos (Naciones Unidas, 2015).

AJUSTES RAZONABLES: Por “ajustes razonables” se entiende, por ejemplo, realizar adaptaciones en la organización de un entorno de trabajo, una institución de enseñanza, un centro de atención de salud o un servicio de transportes a fin de eliminar las barreras que impiden a una persona con discapacidad participar en una actividad o recibir servicios en igualdad de condiciones con las demás (Naciones Unidas, 2014:99).

Se entenderán como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Naciones Unidas, 2014: 99) citado por (Finsterbusch, 2016:234).

BARRERAS: Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, “Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros” (INMUJERES, 2017:2).


BARRERAS ACTITUDINALES: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad (Ley 1618 de 2013).

BARRERAS COMUNICATIVAS: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas (Ley 1618 de 2013).

BARRERAS ARQUITECTÓNICAS: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad (Ley 1618 de 2013).

BISEXUAL: Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o también de su mismo género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).

BRECHA DE GÉNERO: Hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Se da cuando en un colectivo, las mujeres cuentan con menos recursos, poder, oportunidades, acceso a servicios con respecto a los

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

hombres; o encuentra barreras particulares que los hombres no. Es la distancia medible que existe entre hombres y mujeres en distintas dimensiones, “algunos ejemplos lo constituyen la brecha salarial, el grado de segregación educacional y laboral por sexo, los niveles de participación laboral y sindical” (Lineamientos de género para el sector Minero energético, 2 020:12).

CISGÉNERO: Personas en las cuales su identidad de género coincide con su sexo biológico, el prefijo cis proviene del latín “de este lado” y es el antónimo del prefijo trans, que significa “del otro lado”. Se relaciona con la posición hegemónica que se ha predicado por el mundo durante los últimos siglos, mediante el cual se reconoce una sola forma de comportamiento sexual. (Glosario de la Diversidad Sexual, 2020).

COMUNIDAD NEGRA: Es el conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres dentro de la relación campo-poblado, que revelan y conservan conciencia de identidad que las distinguen de otros grupos étnicos (Art. 2- Ley 70 de 1993).

COMUNIDAD PALENQUERA: Está conformada por los descendientes de los esclavizados que mediante actos de resistencia y de libertad, se refugiaron en los territorios de la Costa Norte de Colombia desde el Siglo XV denominados palenques. Existen 4 Palenques reconocidos: San Basilio de Palenque (Mahates – Bolívar), San José de Ure (Córdoba), Jacobo Pérez Escobar (Magdalena) y La Libertad (Sucre).


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

DISCAPACIDAD AUDITIVA: Dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para percibir a través de la audición los sonidos del ambiente y dependiendo del grado de pérdida auditiva, los sonidos del lenguaje oral (Román, 2007:7).

DISCAPACIDAD FÍSICA: Situación que implica una dificultad para participar en actividades propias de la vida cotidiana, manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas (Guzmán, 2007:7).

DISCAPACIDAD INTELECTUAL: Agrupa los trastornos físicos, psicológicos o médicos que tienen un impacto sobre el desarrollo normal de una persona, según los niveles de afección se definen glosarios o tipologías que permiten ubicar síndromes psiquiátricos clínicos, trastornos específicos del desarrollo psicológico, nivel intelectual, anomalías psicosociales y discapacidad psicosocial (World Health Organization, 2001).

DISCAPACIDAD MÚLTIPLE: Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

para su atención de apoyos generalizados y permanentes. (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).

DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL (MENTAL): Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).


DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE DISCAPACIDAD: Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2007:5).

DISCAPACIDAD VISUAL: Dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica relacionada con una disminución o pérdida de las funciones visuales (Pérez & Corvalán, 2007:7).

EMPODERAMIENTO: Es un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. "Actualmente esta expresión conlleva también a otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas" (Periódico feminista Mujeres en Red, 2017:1).

ESTEREOTIPO: Son ideas preconcebidas que tienen las personas sobre el deber ser de una mujer por ser mujer, y el de un hombre por ser hombre. Posicionan expectativas frente al comportamiento de mujeres y hombres, entrañan un riesgo: cuando el hombre o la mujer no corresponde con estas, se asume como un transgresor y se convierte en problemático frente a las estructuras sociales, culturales e institucionales que han validado los estereotipos. El estereotipo está relacionado con el ser.

EQUIDAD DE GÉNERO: Se refiere a dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad o religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso a ellas, hace referencia a la "construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres –desde sus diferencias, tanto a la igualdad de derechos, como al reconocimiento de su dignidad como seres humanos y a la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad" (Lineamientos de PPNEG para las Mujeres, 2012:48).

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

GAY: Hombres cuyo deseo erótico, afectivo y sexual es por otro hombre.

GÉNERO: Se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas.

No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y el lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas sociales (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones vinculadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto (OMS, 2018).


GÉNERO FLUIDO: Es aquel en donde se pueden ubicar diversas identidades sexuales. Por lo general se manifiesta como un cambio entre lo masculino y lo femenino o neutro; aunque puede abarcar otros géneros e inclusive identificarse con más de un género a la vez. Las personas que se caracterizan por ser de género fluido pueden cambiarse de identidad con frecuencia, dependiendo del contexto.

IGUALDAD DE GÉNERO: La igualdad entre los géneros implica la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las personas, más allá del género con el que se identifiquen. Las diferencias entre géneros pueden causar retrocesos en el desarrollo, particularmente cuando se limitan las oportunidades o recursos a un determinado género, provocando discriminación y desigualdades (UNICEF, 2018).

INTERSEXUAL: Integra a las personas que poseen características genéticas de hombres y mujeres y se ha definido como “todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente”. Históricamente la comprensión de esta identidad biológica específica se ha denominado a través de la figura mitológica del hermafrodita, la persona que nace “con ‘ambos’ sexos, es decir, literalmente, “con pene y vagina” (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).

IDENTIDAD DE GÉNERO: Las personas realizan una construcción propia, auténtica de su identificación frente al género, reconociéndose a sí mismas como hombres o mujeres (en otros casos no se reconocen dentro del binomio hombre-mujer). La posición hegemónica o cisgénero, pretende que las hembras se reconozcan como mujeres y que los machos se reconozcan como hombres (UNICEF, 2016). Ahora bien, quienes en este tipo de reconocimiento hacen lo contrario se les conoce como Transgénero.

LESBIANA: Mujer que se siente atraída por otra mujer. Es la capacidad de mantener relaciones íntimas con otra mujer, este término se utiliza para referirse a la homosexualidad femenina. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

NUEVAS MASCULINIDADES: Desde esta perspectiva se plantea la idea del “trato igualitario entre los hombres y mujeres generando el cambio en los imaginarios de lo masculino asociado a violencia, dominio, fuerza y del rol del hombre como proveedor de la mujer y del hogar. Pretende lograr que hombres desaprendan viejas conductas que socialmente les han inculcado con respecto de la división sexual del trabajo” (Lineamientos de género para el sector minero energético, 2020:12).

NO BINARIO: Ser no binario se designa a las identidades de género que se reconocen con aspectos femeninos y masculinos, no son hombres o mujeres. Las personas que se identifican como no binarias, usan pronombres neutros, y piden que se les identifique como tal.

ORIENTACIÓN SEXUAL: Hace referencia a la atracción erótica, sexual y afectiva que puede tener una persona hacia personas del sexo opuesto, el mismo sexo o ambos sexos. La orientación sexual hegemónica es aquella en la que el individuo siente atracción por personas del sexo opuesto, mientras que las personas que se sienten atraídas por personas de su mismo sexo se consideran fuera de la norma, razón por la cual son objeto de censura y estigmatización social.


PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: “La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno. Por ejemplo: las personas ciegas, sordas, usuarias de sillas de ruedas están en su mayoría perfectamente sanas y su “discapacidad” sólo surge cuando no hay lectores de pantallas, braille, sitios web accesibles, intérpretes de lengua de señas, programas de televisión o videos con subtítulos, que les aseguren su inclusión plena en igualdad de oportunidades” (Ministerio de Salud, 2020:18).

POBLACIÓN NEGRA/AFROCOLOMBIANA: Son los grupos humanos que hacen presencia en todo el territorio nacional (urbano-rural) de raíces y descendencia histórica, étnica y cultural africana nacidos en Colombia, con su diversidad racial, lingüística y folklórica.

PUEBLOS INDÍGENAS: Es indígena quien pertenece a una tradición cultural (de acuerdo con los procesos de socialización, comunicación, trabajo, cosmovisión), descendiente de los pueblos originarios que habitaban América antes de la Conquista y colonización europea (CEPAL, 2014: 87). Los pueblos indígenas tienen el derecho colectivo a vivir en libertad, paz y seguridad como pueblos distintos y no serán sometidos a ningún acto de genocidio ni a ningún otro acto de violencia.

RAIZALES: Grupo étnico afrocolombiano o afrodescendiente, cuyas raíces culturales son afro-anglo antillanas y cuyos integrantes mantienen una fuerte identidad caribeña. Población ubicada en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina cuyos integrantes tienen rasgos socioculturales y lingüísticos claramente diferenciados de los del resto de la población afrocolombiana. Esta población tiene una lengua créole, basada en el idioma inglés.

ROL: Son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo que tiene. Tradicionalmente se ha asignado a los hombres los roles de proveedores (productivo) y a las mujeres, el rol del cuidado (reproductivo). El rol está relacionado con el hacer.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

ROM O GITANOS: Son un pueblo originario de Europa que ha migrado gradualmente a partir de los diferentes conflictos y persecuciones a las que han sido sometidos desde la colonización hasta el siglo XX. Su lengua shib rromaní se conserva desde tiempos inmemorables, sin escritura, solo a nivel de la lengua (Gómez, 2010).

SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: “La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno. Por ejemplo: las personas ciegas, sordas y usuarias de sillas de ruedas, están en su mayoría perfectamente sanas y su “discapacidad” sólo surge cuando no hay lectores de pantallas, braille, sitios web accesibles, intérpretes de lengua de señas, programas de televisión o vídeos con subtítulos, que les aseguren su inclusión plena en igualdad de oportunidades” (Ministerio de Salud, 2020:18).

SEXO: Es el conjunto de características biológicas que tiene un ser humano, asociadas a la función reproductiva, por las cuales es hombre o mujer. Existen casos especiales en los que una persona nace con características morfológicas de ambos sexos y esto se conoce como hermafroditismo o intersexualidad.

SORDOCEGUERA: Discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).

TRATO DIGNO: Consiste en el trato respetuoso, considerado y diligente a todas las personas sin distinción.

TRANSGÉNERO: Es un término utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a este. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH).


TRANSEXUAL: Persona que no se identifica con su sexo biológico.

TRAVESTI: Persona que usa prendas de vestir o accesorios que simulan un sexo diferente al suyo.

VIOLENCIAS DE GÉNERO: Es toda conducta que tenga como fin el menoscabo de la dignidad, el daño a la integridad física, o la violación de derechos de una mujer por el mero hecho de serlo.

Comprende el acoso sexual, la trata y el tráfico de mujeres con fines de explotación sexual, los matrimonios forzados, las mutilaciones genitales y, en términos generales, cualquier acto que tenga como consecuencia, -o que tenga posibilidades de tener como consecuencia-, perjuicios en su salud física, sexual o psicológica, incluyendo toda acción tendiente a dañarla desde el punto de vista patrimonial. (MSPS –Dir. PYP-Gr. SSR –Equipo VBG).

VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO: Aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º de enero de 1985, como consecuencia de

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno (Congreso de la República, 2011:1)

3. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

3.1 ENFOQUES

Los enfoques son lentes analíticos que permiten conocer determinadas características de grupos poblacionales o generar marcos de referencia para examinar una situación. En particular, los enfoques permiten considerar las diversidades, las inequidades y el impacto diferencial de las medidas, procesos, políticas y acciones de una organización. Como los principios, los enfoques no son taxativos y las definiciones pueden variar y ampliar para avanzar hacia el cumplimiento del objeto de esta política. La implementación de los enfoques siempre debe darse a la luz de los objetivos y los principios de la política. Así mismo, la aplicación de los enfoques implica la adopción de medidas específicas en las líneas de acción establecidas en la presente política.

3.1.1 Enfoque diferencial:

La inclusión de diferentes categorías de análisis, como lo son la raza, la etnia, la edad, el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la nacionalidad, la condición migratoria, el idioma, la religión, la ideología política, la creencia, la discapacidad, las situaciones de salud, el estado civil, la condición de embarazo, la situación social y económica, o cualquier otra categoría, con el fin de propender por la igualdad, el cierre de brechas, la no discriminación, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos.

3.1.2 Enfoque de género:


Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la erradicación de las violencias basadas en género, la participación, la no discriminación, la inclusión, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (LGBTIQ+), a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.

3.1.3 Enfoque étnico:

Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la participación, la no discriminación, el respeto y la garantía de las libertades y derechos individuales y colectivos de todos los grupos étnicos, a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.

3.1.4 Enfoque de la discapacidad:

Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la accesibilidad, la participación, la no discriminación, la inclusión, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos de las personas con discapacidad, a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

3.1.5 Enfoque territorial:

Perspectiva integrada de análisis que propende por la evaluación y el reconocimiento de las necesidades, características y particularidades económicas, culturales y sociales de los territorios y las comunidades.

3.1.6 Enfoque del bienestar:

Perspectiva integrada de análisis que propende por generar un sentimiento de satisfacción y tranquilidad física y mental en las personas y comunidades.

3.1.7 Enfoque de la acción sin daño:

Perspectiva integrada de análisis que busca que se reconozcan, evalúen y analicen los posibles efectos negativos de las acciones, proyectos, planes, políticas, procesos y acciones organizacionales, con el fin de prevenirlos, evitarlos o disminuirlos.

3.1.8 Enfoque de derechos humanos:

Perspectiva integrada de análisis que busca garantizar los derechos humanos, empoderar a las personas para exigir sus derechos y prevenir, evaluar y abordar violaciones a los derechos humanos.

3.2 LÍNEAS DE ACCIÓN.


Las líneas de acción sirven como base para la estructuración de estrategias, indicadores y metas específicas que permitan avanzar hacia los objetivos de la política. En términos generales, las líneas de acción se encuadran bajo una teoría del cambio, la cual “explica cómo se entiende que las actividades produzcan una serie de resultados que contribuyen a lograr los impactos finales previstos”.

En este sentido, le dan una mayor claridad a cómo la política se traduce en acciones concretas que permitan fortalecer y promover la diversidad, equidad, inclusión y no discriminación en la compañía.

Las líneas de acción también sirven para aclarar cómo ciertos procesos y actividades contribuyen para cumplir con los objetivos de la política y serán la base para la construcción del plan de acción para la implementación de la misma.

3.2.1. Reclutamiento y selección

En los procesos de reclutamiento y selección, la compañía implementará criterios objetivos que evalúen las capacidades técnicas y profesionales para el desarrollo de las funciones del cargo, así como la visión de las personas sobre los enfoques de diversidad, equidad, inclusión y no discriminación. La Corporación incluirá medidas específicas para promover la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación en el plan de acción y en los procesos de vinculación, incluyendo cargos directivos, con especial consideración a la participación de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados y marginados. En ese mismo orden de ideas, podrá adoptar acciones afirmativas para promover la participación de grupos históricamente discriminados.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

3.2.2 Permanencia del Trabajador

Para la compañía es muy importante que nuestros trabajadores cuenten con un buen ambiente laboral y por esto promovemos el respeto, equidad, justicia, compromiso e igualdad, así como un entorno libre de discriminación y cualquier forma de intolerancia, estableciendo estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los trabajadores, fomentando la diversidad y la inclusión en los programas y actividades que realiza la compañía.

Se deben eliminar las barreras actitudinales, Comunicativas y Físicas, permitiendo la accesibilidad o participación de todas las personas independientemente de su género, edad, orientación sexual, origen étnico, religión, discapacidad u otra característica personal, para que tengan igualdad de oportunidades en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores, permitiendo que accedan a los espacios e información requeridos en la empresa y puedan realizar su trabajo de manera efectiva.

La prevención inclusiva es fundamental para asegurar un mayor impacto en el resultado. De la compañía desde el SG-SST, define los controles y estrategias para mitigar los riesgos laborales. Se consideran actuaciones de carácter preventivo, así como ajustes razonables necesarios y mejoras frente al seguimiento de los resultados.

3.2.3 Retiro del trabajador


La fase de salida de un trabajador debe ser gestionada con el máximo respeto, inclusividad y justicia, independientemente de las razones que motiven su desvinculación. Es fundamental que el proceso de salida se realice de forma profesional, respetando las garantías laborales durante este proceso.

Las “entrevistas de retiro” deben ser inclusivas y respetuosas para que el trabajador pueda expresar sus opiniones, inquietudes y sugerencias sobre su experiencia en la entidad. Estas entrevistas no solo permiten obtener valiosa retroalimentación que puede contribuir a la mejora, sino que también proporcionan una oportunidad para que la persona se sienta escuchada y reconocida al finalizar su etapa en la empresa.

3.2.4 Alianzas estratégicas

Se promoverá alianzas estratégicas con organizaciones de personas pertenecientes a grupos y colectivos históricamente discriminados. De la misma manera, desarrollará medidas específicas en el plan de acción para incorporar la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación en el desarrollo de alianzas estratégicas. Se podrán adoptar acciones afirmativas para fortalecer las alianzas estratégicas con grupos y colectivos históricamente discriminados. Se tendrán en cuenta las dificultades que enfrentan estos grupos y colectivos para constituir legal mente sus organizaciones, demostrar experiencia y acceder a la documentación requerida.

3.2.5 Procesos de consulta

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

La compañía propenderá por generar procesos de consulta con diferentes actores sociales con el fin de desarrollar acciones que promuevan la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación. Los resultados de los procesos de consulta serán socializados con los actores y personas consultadas. La compañía podrá retribuir a las organizaciones y personas que participen en los procesos de consulta. A partir de los enfoques, se tendrá especial consideración en la inclusión de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados y marginados en los procesos de consulta

3.2.6 Eventos

En la organización de eventos, la compañía propenderá por garantizar la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación. Particularmente, se tendrán en cuenta los enfoques, la accesibilidad, el lenguaje inclusivo y la comunicación inclusiva en la conformación del panel, la construcción de la agenda, el diseño de piezas de difusión y la formulación del contenido. A partir de los diferentes enfoques, en los eventos se pondrá especial atención en el fortalecimiento de la participación de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados y marginados.

3.3 PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN

La compañía mantiene un enfoque de tolerancia cero frente al acoso y la discriminación. Las Direcciones y el Comité de Convivencia Laboral establecerán medidas y desarrollarán campañas preventivas adecuadas para crear un entorno de trabajo sano y seguro, y para proteger a las personas de toda forma de violencia o acoso.


La compañía reprobará y sancionará todo acto de acoso laboral, acoso sexual y discriminación en cualquiera de sus modalidades, dentro y fuera de los espacios y tiempos laborales. Ante un caso de acoso laboral, sexual o discriminación, se pondrán en marcha medidas de protección para la(s) presunta(s) víctima(s). Las medidas y rutas de prevención, atención y protección buscarán respetar la dignidad de las personas vinculadas a la compañía, generar un ambiente laboral sano y seguro, respetar la confidencialidad, brindar atención libre de estereotipos, y garantizar el debido proceso y la debida diligencia.

Sensibilización y formación:

Se realizarán procesos de sensibilización y formación sobre qué es el acoso laboral, el acoso sexual y la discriminación, y sobre esta política. Se incluirá esta capacitación en los procesos de inducción para garantizar que toda persona vinculada a la compañía conozca la presente política.

3.3.1 Acciones y medidas para la prevención:

- I. Difusión: Se difundirá esta política y se generarán comunicaciones para explicar los canales para interponer denuncias de acoso laboral, acoso sexual o discriminación.
- II. Monitoreo y evaluación: De manera permanente, se realizarán actividades de monitoreo y evaluación para prevenir la ocurrencia de casos de acoso laboral, acoso sexual o discriminación.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

3.3.2 Responsabilidades de las Altas Direcciones y Jefes Inmediatos.

- I. Propender por mantener los más altos estándares de conducta para fomentar un ambiente de trabajo armonioso, libre de intimidación, hostilidad, ofensa, discriminación y cualquier forma de violencia, acoso o abuso de poder.
- II. Liderar la implementación de la presente política para orientar a todas las personas vinculadas a la compañía a que no participen en ninguna forma de acoso o discriminación, prestando especial atención al personal que tiene a su cargo la supervisión de otras personas.
- III. Responder a las preguntas sobre esta política.
- IV. Respetar la confidencialidad y los procesos de la investigación, particularmente cuando son desarrollados por otros puntos de contacto.
- V. Actuar con coherencia y tomar las medidas administrativas adecuadas, independientemente de la antigüedad de las personas implicadas.
- VI. Garantizar la protección de la(s) presunta(s) víctima(s).
- VII. Tomar medidas de acuerdo con esta política; si se es testigo de actos de acoso o discriminación.
- VIII. Garantizar que los incidentes de acoso y discriminación se traten con prontitud. En estos casos, la compañía debe ser justa e imparcial, y estar libre de intimidación o favoritismo.
- IX. Custodiar todas las discusiones, comunicaciones y registros remitidos por otros puntos de contacto garantizando que se traten con la máxima sensibilidad y confidencialidad.
- X. Garantizar que ninguna persona vinculada a la compañía sea objeto de represalias.
- XI. Hacer cumplir lo establecido en esta política y en el Reglamento Interno de Trabajo

3.3.3 Promoción del autocuidado


Para promover el bienestar y un ambiente laboral sano, se promoverán acciones dirigidas a proporcionar el autocuidado de la salud física, mental y emocional de las personas vinculadas a la compañía. Estas acciones deberán articularse con procesos de capacitación, formación y sensibilización con el fin de:

- I. Brindar herramientas prácticas para el autocuidado y lograr estilos de vida saludables.
- II. Incentivar a las personas a pensar en su bienestar y salud emocional, física y psicológica.
- III. Promover la autoidentificación de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y discriminación.

La promoción del autocuidado contemplará los diferentes enfoques de esta política.

3.3.4 Capacitación, formación y sensibilización

De manera periódica, la compañía organizará espacios de capacitación, sensibilización y formación sobre la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación, incluidos los canales de atención y

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

abordaje de casos de acoso laboral, acoso sexual o discriminación, para garantizar un trato respetuoso, privado, imparcial y seguro. Estos procesos pedagógicos tendrán como base los principios, enfoques y líneas de acción de esta política. Se promoverán espacios de diálogo y discusión con el fin de generar procesos de intercambio de experiencias y conocimiento sobre los asuntos relacionados con esta política. Las diferentes actividades pedagógicas se incluirán en el plan de acción para la implementación de la misma.

3.3.5 Comunicación y lenguaje

La compañía formulará e implementará el plan de acción de la presente política para promover la comunicación y el lenguaje accesible e incluyente que reconozca la diversidad, la equidad, la igualdad y la no discriminación. Se propenderá para que las formas de comunicación (verbal, escrita, iconográfica, visual, auditiva, entre otras) no repliquen estereotipos y prejuicios sociales. Se tomarán medidas para garantizar la accesibilidad y la comunicación inclusiva. Se propenderá para que los procesos de comunicación y el lenguaje tengan en cuenta a las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados y marginados.

3.3.6 Recolección de datos e información

La compañía tendrá en cuenta los enfoques de esta política en los diseños metodológicos para la recolección de datos. Así mismo, tendrá especial consideración de los enfoques en los informes y documentos desarrollados. Se tendrá en cuenta la recolección de datos e información y generación de conocimiento en los procesos de incidencia.

3.3.7 Liderazgo y planeación


La compañía se compromete a promover tipos de liderazgo diversos, equitativos e inclusivos. En los procesos de planeación, la compañía tendrá en cuenta los objetivos, los principios, los enfoques y líneas de acción de esta política.

3.4 REPORTE DE EVENTOS

3.4.1 Derechos de la presunta víctima y medidas de protección para la presunta víctima

La compañía garantizará los derechos de la presunta víctima de acoso laboral o acoso sexual o discriminación:

- I. El derecho a que se presuma la buena fe en su relato, no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- II. El derecho a que se guarde confidencialidad sobre su identidad.
- III. El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- IV. El derecho a ser tratada con respeto y consideración en espacios de confianza para evitar una segunda victimización.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

V. El derecho a no ser confrontada con el/la presunto/a agresor/a ni a un nuevo relato innecesario de los hechos.

VI. El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.

VII. El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.

VIII. El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.

IX. El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.

3.4.2 Derechos de el/la presunto/a agresor/a

La compañía garantizará los derechos de la persona denunciada por presunto caso de acoso laboral o acoso sexual o discriminación, siempre y cuando no se afecten los derechos de la presunta víctima:


I. El derecho a la información, al debido proceso, la debida defensa y la presunción de inocencia, sin perjuicio de las acciones o decisiones laborales que se puedan tomar en el marco de lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo o aquellas necesarias para prevenir la continuación de una conducta de acoso laboral, acoso sexual o discriminación o proteger a la presunta víctima.

II. El derecho a recibir comunicación sobre el inicio del procedimiento e información de la denuncia de acoso laboral, acoso sexual o discriminación presentada en su contra, siempre y cuando esto no afecte el derecho de la presunta víctima a que se guarde confidencialidad sobre su identidad, y a no ser confrontada con el/la presunto/a agresor/a ni a ser sometida a la repetición innecesaria de los hechos, y se proteja a la presunta víctima.

3.4.3 Procedimiento y trámite de la denuncia.

Para la CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS, es de gran importancia conocer los incidentes relacionados con las posibles violaciones y/o infracciones de equidad de género, diversidad e inclusión laboral y/o discriminación: por lo anterior, establece mecanismos que permitan reportar un evento de una posible vulneración por parte de cualquier miembro, cliente, proveedor o persona de las comunidades aledañas, quienes pueden registrar una queja o un evento. Los mecanismos definidos para realizar una queja o reporte de vulneración son a través de correo electrónico lfc.codigo.etico@lfc.com.co y lfc.codigo.etico@lfc.com.co; cualquier trabajador puede realizar el reporte, de forma anónima y confidencial. La queja o el reporte de eventos debe contar con los siguientes requisitos:

- Relato breve de los hechos
- Evidencias que sustente la queja o el evento (ej.: correos electrónicos, documentos, testimonios, etc.) La identidad del denunciante, si se establece, junto con la información y evidencias suministradas en el reporte son confidenciales.


	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

Ante la recepción de una denuncia, se activará el trámite de la misma en un plazo máximo de 10 días calendario la cual será direccionada por la Dirección de RRHH o el comité de convivencia laboral, según el caso, por lo que deberá:

- I. Ofrecer a la presunta víctima la posibilidad de realizar un acercamiento con el/la presunto/a agresor/a para informarle que su conducta no es grata ni bienvenida, y ayudar a las partes a acordar compromisos para poner fin a la situación denunciada. Si esta opción no es considerada como pertinente, se deberá avanzar hacia los siguientes pasos.
- II. Confirmar a la presunta víctima, mediante documento físico o correo electrónico, que la denuncia fue recibida. Ante denuncias verbales, la recepción se confirmará de manera oral y se dejará registro del día y la hora en la que se realizó esta acción
- III. Si la denuncia es anónima, el punto de contacto deberá valorar si existe suficiente información y dar continuidad al procedimiento. En caso de que, la información no sea suficiente y no pueda establecerse contacto alguno con la presunta víctima, el punto de contacto podrá descartar la denuncia, archivarla y remitir los registros a la Dirección RRHH para su respectiva custodia.
- IV. Entrevistar a la presunta víctima para hacer el registro del incidente o incidentes presentados, en orden cronológico, y para conocer el resultado esperado del proceso.
- V. Tomar las medidas pertinentes y necesarias para proteger a la presunta víctima.
- VI. Analizar la información disponible y, de ser necesario, solicitar a la presunta víctima información complementaria de los hechos presentados, garantizándole sus derechos, el respeto a la dignidad humana y el cumplimiento del debido proceso.
- VII. Entrevistar a el/la presunto/a agresor/a para socializar los hechos denunciados y darle la oportunidad de expresar su versión como garantía del debido proceso y la debida defensa, siempre y cuando esto no afecte los derechos de la presunta víctima.
- VIII. Entrevistar a otras personas que sean relevantes para el desarrollo de la investigación, siempre y cuando esto no afecte los derechos de la presunta víctima.
- IX. Mantener un registro confidencial de todas las conversaciones, respetando las leyes de protección de datos aplicables.
- X. Establecer un plan de acción que propenda por el restablecimiento de un lugar de trabajo sano, seguro y sin estrés para las personas vinculadas a la compañía.
- XI. Elaborar un acta en el que se detalle la investigación, las conclusiones y las posibles recomendaciones.
- XII. Hacer un seguimiento para garantizar que se apliquen las recomendaciones, que el comportamiento haya cesado y que a la persona afectada se le hayan restablecido sus derechos.
- XIII. Asegurarse que la presunta víctima es consciente que en todo momento puede plantear su denuncia ante las autoridades competentes, si así lo desea y conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico.
- XIV. Garantizar la objetividad y la prontitud en la atención de los casos

3.4.4 Sanciones y consecuencias

La discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual se configuran como falta grave, lo cual genera la terminación del contrato con justa causa.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

3.5 PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS.

Para la CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS se compromete a proteger a las personas que denuncian faltas de conducta o casos relacionados con acoso laboral, sexual, discriminación o violencia basa en género, de cualquier forma, o tipo de represalias.

La organización se compromete a mantener una cultura de transparencia y un entorno seguro en el que la persona pueda denunciar los caos que atenten contra la política, sin que se tomen medidas adversas contra ellos.

El personal que tome cualquier tipo de represalia dará lugar a la apertura disciplinaria y la toma de medidas establecidas en el reglamento interno de trabajo.


4. ALCANCE.

La presente política está dirigida a todos los trabajadores de la CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS, teniendo alcance al personal Contratistas /Subcontratista /Proveedores.

5. ORIGEN.

El Estado colombiano, en busca de esa protección de los derechos humanos, promulgó la Constitución Política Colombiana del año 1991 y consagró en ella los derechos fundamentales dentro de los cuales se encuentra, el de la igualdad, establecido en el artículo 13 que señala "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan".

DOCUMENTOS DE REFERENCIA	
CÓDIGO (CUANDO APLIQUE)	NOMBRE DEL DOCUMENTO
N/A	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991
N/A	Ley 324 de 1996
N/A	Ley 31 de 1967
N/A	Ley 74 de 1968
N/A	Ley 16 de 1972
N/A	Ley 51 de 1981
N/A	Ley 22 de 1981
N/A	Ley 12 de 1991
N/A	Ley 21 de 1991
N/A	Ley 248 de 1995

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

N/A	Ley 762 de 2002
N/A	Ley 823 de 2003
N/A	Ley 909 de 2004
N/A	Ley 984 DE 2005
N/A	Ley 982 de 2005
N/A	Ley 1145 de 2007
N/A	Ley 1257 de 2008
N/A	Ley 1346 de 2009
N/A	Ley 1413 de 2010
N/A	Ley 1448 de 2011
N/A	Ley 1496 de 2011
N/A	Ley 1448 de 2011
N/A	Ley 1618 de 2013
N/A	Ley 1752 de 2015
N/A	Ley 1761 de 2015
N/A	Decreto 3973 de 205
N/A	Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas
N/A	Resolución 1325 de 2000 Consejo de seguridad de la ONU
N/A	Resolución 1888 de 2009 Consejo de seguridad de la ONU
N/A	Resolución 1889 de 2009 Consejo de seguridad de la ONU
N/A	Resolución 1960 de 2010 Consejo de seguridad de la ONU

CONPES 4080 de 2022: Establece la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres en Colombia con vigencia hasta el 2030, enfocado en igualdad económica, participación y vida libre de violencias.

Marco Legal Laboral: La Ley 1496 de 2011, que garantiza la igualdad salarial y de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.


Convenios Internacionales: Colombia ha adoptado convenios como el 156 de la OIT (responsabilidades familiares) y tratados contra la violencia (Belém do Pará), ratificados por leyes como la 435 de 1998 y 248 de 1995, respectivamente

6. PLAZO.

Esta política tendrá un plazo indefinido o lo estipulado en la normatividad laboral vigente.

7. RECURSOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA.

Los recursos para el desarrollo de la política son: el recurso humano de trabajo de RRHH, los recursos financieros aprobados en el presupuesto de las respectivas vigencias y de las plataformas tecnológicas.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0006	Febrero 2026

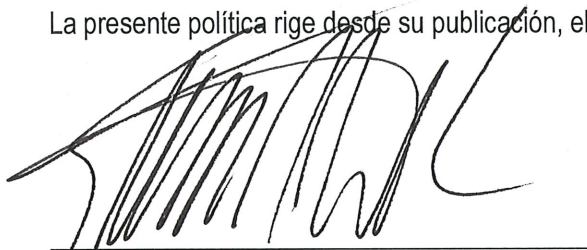
8. PERIODICIDAD

El seguimiento o revisión de la política será anual.

9. CONTROL DE MODIFICACIONES Y APROBACIÓN

La vigencia de la política iniciará con la firma del presente acuerdo por parte del Gerente General de la compañía y se renovará anualmente de modo tácito, a menos que exista o surjan disposición legal que exprese lo contrario o modifique su aplicación, así como las modificaciones que la empresa considere pertinentes en cualquier momento.

La presente política rige desde su publicación, el día 1 de febrero de 2026



CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS

Representante Legal (S)

C.C. 79.326.611

GERMAN DE LA TORRE LOZANO

CONTROL CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
1	01/02/2026	Creación	Dirección de Recursos Humanos	Jurídica Grupo Ortiz	Gerente General