

**POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD  
DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO  
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

**AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S.**  
NIT No. 900.342.223-8.

**POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS  
PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO,  
PERSPECTIVA DE GÉNERO Y  
RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA  
DE GÉNERO.**

**Barrancabermeja-Santander.  
Abril, 2024.**

# **POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

## **TABLA DE CONTENIDO**

- 1. INTRODUCCIÓN.**
- 2. OBJETIVOS.**
- 3. ALCANCE**
- 4. MARCO NORMATIVO CON IMPACTO EN LOS DERECHOS DE LAS MUJERES**
- 5. DEFINICIONES**
  - 5.1. Equidad.**
  - 5.2. Género.**
  - 5.3. Equidad de Género.**
  - 5.4. Perspectiva de Género.**
  - 5.5. Transversalización del enfoque de género.**
  - 5.6. Enfoque diferencial de derechos.**
- 6. PRINCIPIOS ORIENTADORES.**
- 7. ENFOQUES**
- 8. VINCULACIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE EN LA EMPRESA**
  - 8.1. Plurales poblacionales incluyentes**
  - 8.2. Plurales laborales incluyentes**
  - 8.3. Plurales incluyentes del sector empresarial**
  - 8.4. Nombres abstractos**
  - 8.5. Cargos y oficios en femenino**
  - 8.6. Utilización correcta del género en las frases**
  - 8.7. Vocabulario Violeta.**
- 9. ACCIONES Y MEDIDAS ESPECIFICAS.**
- 10. CONCLUSIONES.**

# **POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

## **1. INTRODUCCIÓN.**

La equidad de género permite que hombres y mujeres, sin diferenciación, logren obtener las mismas oportunidades, condiciones y trato, en todos los escenarios personales, educativos y laborales, permitiendo un goce efectivo de los Derechos Humanos y Derechos Fundamentales reconocidos en la Constitución Política.

Las buenas prácticas para la equidad de género, perspectiva de género y el rechazo de las conductas contra la violencia de género, que por regla general van encaminadas a la protección de las mujeres, son de imprescindible aplicación para efectos de contribuir a la construcción del País, en bases de equidad, igualdad, no discriminación, reconociendo la importancia de la mujer y su rol en la sociedad, reivindicando los reconocimientos históricos que se han logrado en pro de la igualdad y equidad de género. Colombia, es un Estado Social y Democrático de Derecho, cuyas bases se cimentaron en la garantía de sus integrantes a los derechos y garantías a la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, cuyos fines esenciales se centran en la garantía de la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución Política.

Actualmente, la mujer ha ganado un rol importante en la sociedad, no solo a nivel personal y familiar, pues su intervención en el sector productivo y económico del País ha sido de vital importancia para el fortalecimiento de las instituciones públicas y privadas, razón por la cual se hace relevante e imprescindible que desde el sector privado, las empresas fomenten estrategias, políticas, planes de acción y/o programas encaminados a apoyar, aplicar, hacer seguimiento para eliminar y disminuir las brechas, la discriminación y la igualdad, reafirmando el compromiso de Autoservicio La Quinta S.A.S. en reconocer el papel de las mujeres en la sociedad, en la empresa, y su incidencia positiva en los logros que se han alcanzado en la sociedad comercial, garantizando así por medio de políticas internas la igualdad entre hombres y mujeres, brindando garantías a la mujeres para que ejecuten sus labores desde las buenas prácticas de la equidad de género y perspectiva de género, y reiterando el rechazo contra la violencia de género.

## **2. OBJETIVOS.**

Por medio de la presente Política, la sociedad comercial AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S, comprende la importancia de la diversidad y multiculturalidad, atiende el llamado de instancias internacionales y del Gobierno Nacional, para continuar con la efectiva aplicación de la equidad de género, perspectiva de

## **POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

género, y rechazo de conductas que constituyen violencia de género, **por tanto se trazan los siguientes objetivos internos:**

- Interrelacionar la Política de buenas prácticas para la equidad de género, perspectiva de género y rechazo contra la violencia de género, con el Reglamento Interno de Trabajo, Políticas y Directrices de la sociedad comercial.
- Procurar que las decisiones de la sociedad comercial AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S. sean basadas en la equidad de género, perspectiva de género y rechazo contra la violencia de género.
- Sensibilizar y capacitar al Departamento de Talento Humano en el marco de la equidad de género, perspectiva de género y rechazo contra la violencia de género.
- Sensibilizar y capacitar al Departamento de Seguridad y Salud en el trabajo en el marco de la equidad de género, perspectiva de género y rechazo contra la violencia de género.
- Sensibilizar y capacitar a todos los colaboradores para que sus conductas y roles dentro de la sociedad comercial vayan en pro del cumplimiento de la equidad de género, perspectiva de género y rechazo contra la violencia de género.
- Divulgar el contenido de esta Política interna entre los funcionarios, colaboradores, y a la sociedad en general.

### **3. ALCANCE.**

La Política de buenas prácticas para la equidad de género, perspectiva de género y rechazo contra la violencia de género de Autoservicio La Quinta S.A.S., es aplicable a todos los empleados y colaboradores de Autoservicio La Quinta S.A.S, usuarios, y sociedad en general. Por tanto, en el marco de las relaciones laborales y comerciales de la sociedad comercial, los principios, estrategias y demás componentes de esta Política deben ser aplicados y respetados por todas las personas a quien va dirigido este documento, mientras dure la relación que da lugar de interacción con Autoservicio La Quinta S.A.S.

## POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

---

### 4. MARCO NORMATIVO CON IMPACTO EN LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.

<b>LEYES PROMULGADAS CON IMPACTO DE GÉNERO</b>	<b>DISPOSICIONES.</b>
<b>Artículo 13 de la Constitución Política.</b>	<p><i>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.</i></p> <p><i>El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.</i></p> <p><i>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.</i></p>
<b>Ley 82 de 1993</b> <i>'Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia. Se dictan otras disposiciones</i>	<i>Para los efectos de la presente ley, entiéndase por "Mujer Cabeza de Familia", quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial,</i>

## POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

	<p><i>síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar. El Estado definirá mediante reglamento el ingreso de la mujer cabeza de familia y de la familia a su cargo al sistema de seguridad social, buscando la protección integral, cuyos servicios se les prestarán en forma efectiva, bien sea con sistemas propagados, a crédito y por excepción de manera gratuita.</i></p>
<p><b>Ley 294 de 1996, Modificada por la Ley 599 de 2000, "Por la cual se expide el Código Penal".</b></p>	<p><i>Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar. La presente Ley tiene por objeto desarrollar el artículo 42, inciso 5o., de la Carta Política, mediante un tratamiento integral de las diferentes modalidades de violencia en la familia, a efecto de asegurar a ésta su armonía y unidad.</i></p>
<p><b>Ley 599 de 2000 "Código Penal Colombiano"</b></p>	<p><i>El derecho penal tendrá como fundamento el respeto a la dignidad humana. Las normas y postulados que sobre derechos humanos se encuentren consignados en la Constitución Política, en los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, harán parte integral de este código.</i></p>
<p><b>Ley 731 de 2002 "Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales".</b></p>	<p><i>Tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer. La</i></p>

## POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

---

	<p><i>presente ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural. ARTÍCULO 2o. DE LA MUJER RURAL. Para los efectos de la presente ley, mujer rural es toda aquella que sin distingo de ninguna naturaleza e independientemente del lugar donde viva, su actividad productiva está relacionado directamente con lo rural, incluso si dicha actividad no es reconocida por los sistemas de información y medición del Estado o no es remunerada.</i></p>
<p><b>Ley 823 de 2003</b> "Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres"</p>	<p><i>La presente ley tiene por 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.</i></p>

## POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

<p><b>Ley 882 de 2004</b> "Por medio de la cual se modifica el artículo 229 de la Ley 599 de 2000"</p>	<p>La pena se aumentará de la mitad a las tres cuartas partes cuando el maltrato, del que habla el artículo anterior recaiga sobre un menor, una mujer, un anciano, una persona que se encuentre en incapacidad o disminución física, sensorial y psicológica o quien se encuentre en estado de indefensión.</p>
<p><b>Ley 906 de 2004</b> "Código de procedimiento penal Colombia Sistema Penal Acusatorio"</p>	<p>Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1142 de 2007. El nuevo texto es el siguiente: Toda persona tiene derecho a que se respete su libertad. Nadie podrá ser molestado en su persona ni privado de su libertad sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad judicial competente, emitido con las formalidades legales y por motivos previamente definidos en la ley</p>
<p><b>Ley 1009 de 2006</b> "Por la cual se crea con carácter permanente el observatorio con asuntos de género".</p>	<p>Créase 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. El OAG tiene por objeto identificar y seleccionar un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento para hacer reflexiones críticas sobre las políticas, los planes, los programas, las normas, la jurisprudencia para el mejoramiento de la situación de las mujeres y de la equidad de género en Colombia.</p>

## POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

<p><b>Ley 1142 de 2007</b> "Por medio de la cual se reforman parcialmente las Leyes 906 de 2004, 599 de 2000 y 600 de 2000 y se adoptan medidas para la prevención y represión de la actividad delictiva de especial impacto para la convivencia y seguridad ciudadana".</p>	<p>El inciso 2° del artículo 38 de la Ley 599 de 2000 quedará así: El control sobre esta medida sustitutiva será ejercido por la autoridad judicial que conozca del asunto o vigile la ejecución de la sentencia, con apoyo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, organismo que adoptará mecanismos de vigilancia electrónica o de visitas periódicas a la residencia del penado, según su competencia legal, entre otros, y que serán indicados por la autoridad judicial, para verificar el cumplimiento de la pena, de lo cual informará al despacho judicial respectivo</p>
<p><b>Ley 1257 de 2008</b> "Garantizar el Derecho de las mujeres a vivir una vida libre sin Violencia".</p>	<p>"Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres"</p>
<p><b>Ley 1438 de 2011</b> "Reforma al Sistema de Salud Inclusión del Art. 54"</p>	<p>Atención integral a la violencia contra la mujer y no cobro de copagos. Principios de prevalencia de derechos y enfoque diferencial en la atención.</p>
<p><b>Ley 1257 de diciembre 4 de 2008</b> "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"</p>	<p>Adoptar normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.</p>

## POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

<p><b>Decreto 166 del 04 de mayo de 2010.</b></p>	<p><i>Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.</i></p>
<p><b>Ley 1496 del 29 de diciembre de 2011 "Igualdad salarial "</b></p>	<p><i>Desarrollo de factores de igualdad salarial, seguimiento y auditoria a esta clase de discriminación.</i></p>
<p><b>Ley 1532 de 7 de junio 2012 "Por medio de la cual se adoptan unas medidas de política y se regula el funcionamiento el programa Familias en Acción."</b></p>	<p><i>Artículo 10. Parágrafo 2º: El programa privilegiará el pago de los subsidios a las mujeres del hogar, como una medida de discriminación positiva y de empoderamiento del rol de la mujer al interior de la familia.</i></p>
<p><b>Ley 1542 del 5 de julio de 2012 "Por la cual se reforma el artículo 74 de la ley 906 de 2004, código de procedimiento penal."</b></p>	<p><i>Elimina el carácter querellable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria. Incluye el deber de debida diligencia conforme con la Convención de Belém do Pará. Elimina el carácter querellable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria. Incluye el deber de debida diligencia conforme con la Convención de Belém do Pará.</i></p>
<p><b>Ley 1580 del 01 de octubre de 2012 "por la cual se crea la pensión familiar"</b></p>	<p><i>Reconoce una pensión familiar en el régimen de prima media calculando el tiempo cotizado por cada uno de los cónyuges o compañeros permanentes.</i></p>
<p><b>Ley 1626 del 30 de abril de 2013</b> por medio del cual se garantiza la vacunación gratuita y obligatoria a la población colombiana objeto de la misma, se adoptan medidas integrales para la prevención del</p>	<p><i>Garantizar la vacunación contra el Virus del Papiloma Humano de manera gratuita a todas las niñas entre cuarto grado de básica primaria y séptimo grado de básica secundaria.</i></p>

## POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

cáncer cérvico uterino y se dictan otras disposiciones"	
<b>Ley 1639 del 02 de julio de 2013</b> por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la ley 599 de 2000.	<i>Modificación del artículo 113 de la Ley 599 de 2000, Aumento de penas por lesiones que ocasionan deformidad causadas por agentes químicos y ácidos; control a la comercialización de estos productos y la atención especializada a las víctimas de quemaduras con ácido.</i>
<b>Ley 1719 del 18 de junio de 2014</b> "Por la cual se modifican algunos artículos de las leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones"	<i>La presente ley tiene por objeto la adopción de medidas para garantizar el derecho de acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial de la violencia sexual asociada al conflicto armado interno. Estas medidas buscan atender de manera prioritaria las necesidades de las mujeres, niñas, niños y adolescentes víctimas.</i>

### 5. DEFINICIONES

#### 5.1. Equidad.

Es la creación condiciones que favorezcan la igualdad de oportunidades de las personas históricamente discriminadas (mujeres, grupos étnicos, personas con diversidad funcional o intelectual), para que puedan integrarse a la sociedad en forma igualitaria, con respeto y autonomía. La equidad es sinónimo de justicia, ética y equilibrio. La equidad implica la capacidad de ser justos partiendo del principio de la igualdad, pero considerando las necesidades individuales y las circunstancias de cada persona.

#### 5.2. Género:

Hace referencia a los atributos sociales y las oportunidades asociadas a ser hombre o mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños. Estos

## **POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

atributos, oportunidades y relaciones se establecen y se aprenden en la sociedad, son específicos al contexto o tiempo, y pueden cambiar, por ejemplo: el hecho de que las mujeres hagan más tareas del hogar que los hombres. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o un hombre en un contexto determinado.

### **5.3. Equidad de Género.**

La equidad de género reconoce que hombres, mujeres, y personas de géneros diversos pueden enfrentar realidades distintas y desafíos únicos debido a su identidad. A diferencia de la igualdad, que trata a todos por igual, la equidad implica una distribución justa de los recursos y el reconocimiento de las desventajas históricas que ciertos grupos han enfrentado. En este sentido, la equidad de género busca nivelar el terreno de juego y eliminar las barreras que limitan el desarrollo pleno de todas las personas, sin importar su género.

### **5.4. Perspectiva de Género.**

La perspectiva de género se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

### **5.5. Transversalización del enfoque de género.**

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos

## **POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

### **5.6. Enfoque diferencial de derechos.**

Es la visión de los derechos de las personas con características particulares por su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad física o mental, que lleva a tener en cuenta sus expectativas, sus creencias, sus capacidades, sus prácticas cotidianas y sus formas de comprender el mundo y relacionarse, a la hora de requerir atención frente a sus necesidades. El enfoque también es importante porque permite el reconocimiento de las vulnerabilidades, riesgos e inequidades que afrontan estas personas o grupos. Por este motivo, para ser aplicado, se deben valorar las diferentes formas de relacionarse, ver, sentir y vivir en este país.

## **6. PRINCIPIOS ORIENTADORES.**

Autoservicio La Quinta S.A.S. para efectos de desarrollar su política de buenas prácticas para la equidad de género, perspectiva de género y rechazo contra la violencia de género, tomará como base los Principios que se han establecido previamente por el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES), así:

### **6.1. Igualdad y no Discriminación:**

En derecho cuando se habla de igualdad y no discriminación se refiere a que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características; ya que a todas se les reconocen los mismos derechos y las mismas posibilidades

Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del estado de derecho. Como señalaron los Estados Miembros en la Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho, «todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación». También se comprometieron a respetar la igualdad de derechos de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

## **POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

### **6.2. Interculturalidad.**

“La “interculturalidad” se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo.”

### **6.3. Reconocimiento de la diversidad.**

Al reconocer la diversidad y las diferencias de los sujetos sociales, el enfoque diferencial de derechos reconoce a las mujeres como un grupo social heterogéneo configurado por pluralidades internas, en razón de su identidad étnica, de clase, de edad, de orientación sexual, de región cultural y de otras características.

La diversidad cultural es una característica esencial de la humanidad y un factor clave de su desarrollo. Colombia es un país reconocido por su compleja y rica diversidad cultural que se expresa en una gran pluralidad de identidades y de expresiones culturales de los pueblos y comunidades que forman la nación. Como lo plantea la Unesco, la diversidad cultural es una característica esencial de la humanidad, patrimonio común que debe valorarse y preservarse en provecho de todos, pues crea un mundo rico y variado, que acrecienta la gama de posibilidades y nutre las capacidades y los valores humanos, y constituye, por lo tanto, uno de los principales motores del desarrollo sostenible de las comunidades, los pueblos y las naciones.

### **6.4. Autonomía y empoderamiento.**

Cuando se habla de empoderamiento se hace referencia a la autonomía en la toma de decisiones, la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones, englobando estos conceptos a nivel personal y colectivo. Este principio busca que las mujeres actúen con libertad de movimiento y de acción sobre sus propias vidas, para tener una mejor estabilidad emocional, laboral, económica, educativa, para poder enfrentar las situaciones a las que se tienen que enfrentar a diario con mayor firmeza.

### **6.5. Participación.**

Fomentar la participación de las mujeres en instancias de poder y toma de decisiones y fortalecer el reconocimiento de sus diferentes formas organizativas. Participación en los escenarios de poder y de toma de decisiones, pues se

## **POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

evidencian limitaciones en espacios y mecanismos para la participación social, cultural y política de las mujeres.

### **6.6. Corresponsabilidad.**

La política debe lograr un compromiso de las entidades del estado y promover en las empresas públicas y privadas, la inclusión de distintas acciones en su interior que lleven a alcanzar una mayor participación equilibrada en órganos de dirección y consejos administrativos, así como un mayor equilibrio en la diversificación profesional para favorecer el acceso y promoción de las mujeres a sectores y ocupaciones que tradicionalmente presentan un déficit de presencia femenina. La implementación de este principio en la política pública de género conduce a una modificación de las estructuras sociales que permite el desarrollo y el crecimiento de la economía del país, se garantiza una mayor estabilidad laboral y participación de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito político

## **7. ENFOQUES DE LA POLÍTICA.**

### **7.1. ENFOQUE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO.**

- Se promueve la equidad de género en todas las áreas y Departamentos de la empresa, asegurando que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades, sin distinción de género, ni acción que pueda ser producto de discriminación.
- La contratación, promoción y asignación de tareas se basarán en la capacidad y desempeño de las personas, evitando cualquier sesgo de género, ni discriminación.
- Se establecerán mecanismos para reducir las brechas de género en términos salariales, roles de liderazgo y oportunidades de desarrollo. En Autoservicio La Quinta S.A.S. los empleados tendrán los mismos derechos, deberes y oportunidades.

### **7.2. ENFOQUE PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

- Se fomentará la incorporación de la perspectiva de género en todas las decisiones y actividades de la empresa.

## **POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

- La planificación y ejecución de políticas internas, formación y procedimientos operativos deberán tener en cuenta los distintos impactos que pueden tener sobre mujeres y hombres.
- Se sensibilizará y capacitará al personal sobre la importancia de la igualdad de género y cómo implementar esta perspectiva en sus actividades diarias.

### **7.3. ENFOQUE RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

- No se tolerará ningún tipo de violencia de género, tanto física, psicológica, sexual o económica, dentro del entorno laboral o en las relaciones con clientes y proveedores.
- Se promoverá la denuncia segura y confidencial de cualquier situación de acoso, violencia o discriminación de género, con la garantía de que se tomarán medidas correctivas inmediatas, por medio de Departamento de Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral.
- Se brindará apoyo a las personas que hayan sido víctimas de violencia de género, facilitando acceso a recursos externos y medidas de protección si es necesario.

## **8. VINCULACIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE EN LA EMPRESA.**

Se da aplicabilidad y vinculación del lenguaje incluyente en Autoservicio La Quinta S.A.S., debido a su función encaminada a permitir el uso adecuado de las expresiones lingüísticas que incluyan tanto al género femenino como masculino, excluyendo el tradicionalismo lingüístico que tiene inmerso un sexismo idiomático de tiempo atrás, que trae afirmaciones o calificativos masculinos aún cuando el referente sea de género femenino.

### **8.1. Plurales poblacionales incluyentes**

En Autoservicio La Quinta S.A.S. se usarán de manera correcta los plurales, evitará expresiones sexistas arraigadas al lenguaje tradicional. Se recomienda priorizar el empleo del femenino y luego del masculino; sin embargo, en caso de ser necesario repetir varias veces ambos géneros, entonces se ha de utilizar expresiones de tipo neutro. Algunos ejemplos para tener en cuenta:

## POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

---

<b>Plural excluyente</b>	<b>Plural incluyente.</b>
Los niños.	La niñez, la población infantil, la infancia
Los jóvenes	La juventud o la población juvenil.
Los ancianos, los adultos mayores	Las personas adultas mayores, la población adulta mayor, las personas con edades entre.
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los colombianos.	La población colombiana, la población del País.
Los trabajadores y las trabajadoras	El personal adscrito a

### 8.2. Plurales laborales incluyentes

**Se recomiendan expresiones como:**

<b>Plural excluyente.</b>	<b>Plural Incluyente</b>
Los técnicos	El personal técnico, las personas técnicas, el sector técnico, la parte técnica.
Los trabajadores de Autoservicio La Quinta S.A.S.	La población funcionario de Autoservicio La Quinta S.A.S., el personal adscrito a Autoservicio La Quinta S.A.S.

### 8.3. Plurales incluyentes del sector empresarial.

En asuntos relacionados con el giro empresarial de Autoservicio La Quinta S.A.S. Algunos ejemplos para su debida utilización:

<b>Plural excluyente</b>	<b>Plural incluyente</b>
Los oferentes	Las personas oferentes
Los empresarios	El sector empresarial, la comunidad empresarial
Los clientes	La clientela
Los proveedores interesados	Las personas proveedoras, la parte interesada en la provisión del servicio, las empresas proveedoras.

## POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

---

Las deudores.	La parte deudora o las personas deudoras.
---------------	---

### 8.4. Nombres abstractos

Se reconocen como nombres abstractos aquellos cargos o profesiones compuestos por grupos de hombres y mujeres, que no refieren un género particular, se enuncian los siguientes:

Lenguaje excluyente	Lenguaje incluyente
Los jefes	Las jefaturas
Los coordinadores	El equipo coordinador o la coordinación
Los gerentes	La gerencia o el grupo gerencial
Los demás	El resto, las personas restantes, las demás personas.

### 8.5. Cargos y oficios en femenino.

Con esta política de equidad de género se busca del mismo modo, un protocolo de comunicación libre de sexismo basado en la debida utilización de los sufijos, ampliado también a los cargos u oficios, así:

Sufijo	Lenguaje incluyente
Iro/ ira	Secretario / Secretaria.
Or, ora/ or, ora	Administrador, Administradora / Contador, Contadora.
Ado/ ada	Abogado / Abogada
Or/ora	Supervisor / Supervisora
Ente/ enta	Gerente / Gerenta
Rio/ ria	Secretario / Secretaria
Tor/ tora	Conductor / Conductora.

### 8.6. Utilización correcta del género en las frases.

Se recomienda no utilizar el término 'hombre' de forma générica pues, además de provocar frecuentes ambigüedades, oculta a la mujer. Para lo cual se establecen los siguientes ejemplos:

## **POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

- Sólo utilizar la palabra hombre cuando se atañe al sexo masculino.
- Emplear para ambos sexos otros genéricos (persona, individuo, miembro) o colectivos (humanidad, gente).
- Sustituirlo por expresiones como ser humano, género humano, etc.

### **8.7. Vocabulario Violeta.**

- **Abuso emocional / verbal:** Cualquier comportamiento encaminado a controlar y subyugar a otro ser humano mediante el recurso al miedo y la humillación y valiéndose de ataques físicos o verbales.
- **Abuso Sexual:** Aprovechamiento excesivo e inadecuado de carácter sexual de una persona sobre otra. Maltrato físico y/o verbal sobre una persona adulta o menor con el fin de obtener una satisfacción sexual. Se diferencia de la explotación sexual comercial en que no se efectúa ninguna transacción económica.
- **Acción positiva o Discriminación positiva:** Implantación de medidas temporales que, con el fin de establecer la igualdad de oportunidades, permiten mentalizar a las personas y corregir aquellas situaciones que son el resultado de usos o de sistemas sociales discriminatorios.
- **Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento -verbal, no verbal o físico- no deseado, de índole sexual, que tenga por objeto violar la dignidad de una persona, en particular si crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. La definición común de "acoso sexual" quedará incluida en una directiva comunitaria sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo. Con dicha denominación se trata de establecer una diferencia entre sexo/género, situando el sexo dentro del ámbito biológico y el género en el de la construcción cultural social y simbólica, quedando así descartadas las identidades y los roles como resultado de factores "naturales" o biológicos.
- **Enfoque de derechos de las mujeres:** Reconocimiento de la igualdad real y efectiva de los derechos de las mujeres.
- **Enfoque de género:** Perspectiva que permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre mujeres y hombres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación y discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las

## **POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

sociedades en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado.

- **Enfoque diferencial:** Reconocimiento y transformación de las desigualdades que impidan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres por razones de raza, etnia, ruralidad, cultura, situación socioeconómica, identidad de género y orientación sexual, ubicación geográfica, discapacidad, religión, ideología y edad. Se concreta en la incorporación de acciones afirmativas para transformar las condiciones de discriminación, desigualdad y subordinación que dependen de estas.
- **Equidad:** Respuesta consciente que se da a una necesidad o situación, de acuerdo con las características o circunstancias propias o específicas de la persona a quien va dirigida la acción, sin discriminación alguna. Acto de justicia social y económica, basado en una noción ética, política y práctica, que supera a una mera distribución. En este sentido, son inherentes a la equidad el aumento de las capacidades, las habilidades, la redefinición de los derechos de las personas, y el respeto a las diferencias y a la cultura.
- **Estereotipos sexuales:** Construcción cultural que supone una visión determinada sobre cada uno de los sexos, asignándoles de forma desigual y discriminadora distintos papeles, actitudes y características. Los estereotipos crean arquetipos, a través de imágenes que cumplen el papel de proponer modelos rígidos, en los que hay que encajar para ser socialmente aceptados. En definitiva, los estereotipos sexuales fijan un modelo de ser hombre y un modelo de ser mujer, validados socialmente y que a partir de esa visión tópica construida, establecen un sistema desigual de relaciones entre ambos sexos y de cada uno de ellos con el mundo.
- **Feminismo:** Movimiento social, político y económico, protagonizado mayoritariamente por mujeres que han denunciado, desvelado y transgredido sistemáticamente el sistema social imperante, el patriarcado, basado en la preeminencia de lo masculino y del hombre sobre la subsidiariedad y subordinación de lo femenino y de las mujeres, construyendo de este modo el sujeto social mujer, su ciudadanía, su humanidad.
- **Revictimización:** Proceso por el que se vuelve a hacer pasar a la víctima por situaciones indeseadas. En el sistema judicial ocurre cuando se exige que se someta a múltiples interrogatorios y exámenes que afectan

## **POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

su dignidad y su sentido de privacidad. Esto es frecuente en los procesos penales, en el que las autoridades, incluyendo la Policía y la Fiscalía quieren estar seguros de que podrán procesar exitosamente al acusado, y someten a la víctima a un cuestionamiento extenso y repetitivo para asegurarse que mantenga su historia y tenga credibilidad. El proceso de revictimización es no intencional, pero sí es perjudicial.

- **Segregación en el trabajo:** Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal) y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).
- **Violencia de género:** Todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual, psicológica, incluyendo las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad para las mujeres, ya se produzca en la vida pública o en la privada.

### **9. ACCIONES Y MEDIDAS ESPECIFICAS.**

#### **A) CAPACITACIÓN**

- Se realizarán capacitaciones periódicas a todo el personal sobre igualdad de género, prevención de la violencia y acoso en el trabajo.
- Estas capacitaciones incluirán temas como la identificación de comportamientos inadecuados, estrategias para fomentar la equidad y herramientas para aplicar la perspectiva de género en las labores cotidianas.

#### **B) CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUSIVA.**

- Se promoverá una cultura inclusiva que valore la diversidad y que respete a cada persona, independientemente de su identidad de género.
- Las comunicaciones internas y externas del Autoservicio deberán reflejar un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Se habilitarán políticas flexibles que permitan la conciliación de la vida laboral y personal, teniendo en cuenta las realidades específicas de género.

## **POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

### **C) PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y DENUNCIA.**

- Se implementarán protocolos claros para la prevención y abordaje de situaciones de acoso o violencia de género.
- Las denuncias podrán ser anónimas, y la empresa se compromete a garantizar la confidencialidad durante todo el proceso.
- Se establecerá un equipo de respuesta inmediata que actuará en caso de que se identifiquen situaciones de acoso o violencia de género, adoptando las medidas necesarias para proteger a la víctima.

### **D) POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL**

- Se garantizará que todas las personas que desempeñen funciones equivalentes reciban una remuneración igual, sin importar su género.
- Se revisarán los procedimientos de remuneración y beneficios para identificar y corregir cualquier desigualdad que pueda surgir por motivos de género.

### **E) MONITOREO Y EVALUACIÓN**

El cumplimiento de esta política será monitoreado de forma periódica por parte del Departamento de Talento Humano. Se revisarán los avances en términos de equidad de género y la efectividad de las acciones implementadas, con el fin de ajustar y mejorar las prácticas de manera continua.

### **F) COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

La gerencia general de Autoservicio La Quinta S.A.S., se compromete a liderar con el ejemplo, garantizando que todos los niveles de la organización respeten y apliquen los principios de esta política. Asumimos nuestra responsabilidad de actuar como agentes de cambio, promoviendo un entorno seguro y equitativo para todos los colaboradores y colaboradoras.

## **POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECHAZO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

### **10. CONCLUSIONES.**

Autoservicio La Quinta S.A.S., busca por medio de la expedición e implementación de la política de buenas prácticas para la equidad de género, perspectiva de género y rechazo contra la violencia de género, reafirmar el compromiso de la sociedad comercial con sus colaboradores y la sociedad en general, principalmente en los territorios en donde se ejecuta el objeto social, con el fin de efectuar nuestra actividad económica de una forma más justa, inclusiva y libre de violencia de género, fomentando la construcción de País desde unas bases de equidad y respeto, reafirmando que Autoservicio La Quinta S.A.S. es un espacio donde los colaboradores y personas en general pueden desarrollarse plenamente y gozar de un ambiente seguro y equitativo, con el respeto de sus derechos reconocidos.

**MARIO GUEVARA RODRIGUEZ.  
REPRESENTANTE LEGAL  
AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S.**