

	POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO CON ENFOQUE DE GÉNERO	CÓDIGO	GA-PT-003
		VERSIÓN	1
		FECHA	14/11/2025

1. OBJETIVO

Establecer lineamientos claros y equitativos para garantizar un proceso de reclutamiento justo, inclusivo y libre de sesgos de género, promoviendo la igualdad de oportunidades para mujeres, hombres y personas con identidades diversas, en todas las etapas del proceso de vinculación laboral dentro del Concesionario.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todos los procesos de selección de personal realizados por el Concesionario Autopista Magdalena Medio S.A.S., incluyendo colaboradores, contratistas y subcontratistas.

3. PRINCIPIOS RECTORES

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Todos los postulantes deben tener las mismas posibilidades de acceso y evaluación, sin discriminación por género, identidad u orientación sexual.

MÉRITO Y COMPETENCIAS: Las decisiones de contratación se basarán exclusivamente en las habilidades, experiencia y competencias del aspirante.

TRANSPARENCIA Y TRAZABILIDAD: El proceso de selección será transparente, con criterios previamente definidos, documentados y comunicados.

LENGUAJE INCLUYENTE: Toda la comunicación relacionada con las vacantes y los procesos de reclutamiento utilizará lenguaje neutro y no sexista.

4. REFERENCIAS NORMATIVAS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA: Establece la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, prohíbe toda forma de discriminación y reconoce la equidad de género como principio fundamental.

LEY 581 DE 2000 (LEY DE CUOTAS): Garantiza una participación mínima del 30% de mujeres en cargos de decisión en el sector público, promoviendo la equidad de género en el acceso a posiciones de liderazgo.

LEY 1257 DE 2008: Tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, e incorpora medidas para la promoción de sus derechos en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

LEY 1010 DE 2006: Busca prevenir y sancionar el acoso laboral, protegiendo la dignidad de los trabajadores y trabajadoras en el entorno de trabajo.

CONVENIOS DE LA OIT SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO: Incluyen el Convenio 100 (igualdad de remuneración) y el Convenio 111 (no discriminación en el empleo y la ocupación), ambos ratificados por Colombia.

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS DE LA ONU: Establecen la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, incluyendo la igualdad de género, en todas sus operaciones y relaciones laborales.

	POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO CON ENFOQUE DE GÉNERO	CÓDIGO	GA-PT-003
		VERSIÓN	1
		FECHA	14/11/2025

5. RESPONSABLES

TALENTO HUMANO: Implementar y supervisar la aplicación de la política.

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA: Participar activamente en los procesos de selección, aplicando criterios de equidad y respaldando la política institucional como parte integral de la cultura organizacional.

6. LINEAMIENTOS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

6.1 PLANEACIÓN DE VACANTES

- Definir perfiles laborales que no reproduzcan estereotipos de género y que promuevan la equidad.
- Analizar brechas de género en áreas y cargos para promover medidas correctivas y de acción afirmativa.

6.2 PUBLICACIÓN DE VACANTES

- Redactar los anuncios de empleo en lenguaje incluyente y no excluyente.
- Difundir las vacantes en medios accesibles a mujeres y grupos subrepresentados.

6.3 RECEPCIÓN Y REVISIÓN DE HOJAS DE VIDA

- Eliminar datos que puedan generar sesgos durante la preselección (nombre, edad, género, estado civil, entre otros), si el sistema lo permite.
- Formar al personal de selección en análisis objetivo de competencias.

6.4 ENTREVISTAS Y PRUEBAS

- Estandarizar entrevistas con guías estructuradas y preguntas relacionadas con el perfil del cargo.
- Evitar preguntas discriminatorias (embarazo, orientación sexual, etc.).
- Garantizar la participación de mujeres en los comités de selección, cuando sea posible.

6.4 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Priorizar la equidad de género en cargos donde exista subrepresentación, de conformidad con la ley.
- Documentar y justificar de manera objetiva las decisiones de selección.

6.4 MEDIDAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA: En aquellos casos en los que existan brechas de género identificadas dentro de áreas, cargos o niveles jerárquicos, se podrán aplicar acciones afirmativas que favorezcan la contratación de personas del género subrepresentado, sin afectar el principio de mérito.

6.5 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN: El Concesionario se compromete a capacitar de forma periódica al equipo de talento humano y responsables de procesos de selección en:

	POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO CON ENFOQUE DE GÉNERO	CÓDIGO	GA-PT-003
		VERSIÓN	1
		FECHA	14/11/2025

- Prevención de sesgos inconscientes.
- Diversidad, equidad e inclusión laboral.
- Normativa nacional e internacional sobre igualdad de género.

6.6 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: El área de Talento Humano realizará seguimiento semestral al cumplimiento de esta política mediante:

- Indicadores de equidad de género en procesos de reclutamiento.
- Evaluación de la diversidad de los nuevos ingresos.

Los resultados servirán para ajustar las prácticas y promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión.

6.7 ÍNDICE DE CUMPLIMIENTO DEL RECLUTAMIENTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Unidad de medida: Porcentaje (%)

Meta recomendada: 90% o superior

Frecuencia de medición: Semestral

$$\left(\frac{\text{Número de criterios de la política implementados}}{\text{Total de criterios definidos en la política}} \right) \times 100$$

6.8 Fuente de verificación:

- Registros del área de Talento Humano
- Reportes de selección y contratación
- Evidencia de publicaciones, entrevistas y contrataciones

7. UTILIDAD:

Permite evaluar de manera integral el avance en la implementación de la política, identificando brechas y oportunidades de mejora para promover procesos de selección más equitativos e inclusivos.

8. CONCLUSIÓN:

Esta política reafirma el compromiso de la Concesión Autopista Magdalena Medio S.A.S. con un proceso de reclutamiento justo, inclusivo y libre de sesgos de género. Su implementación busca garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la equidad, la diversidad y el respeto.

9. APROBACIÓN Y REVISIÓN

CONTROL DE CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
1	14/11/2025	Creación	Coordinador de Sostenibilidad	Coordinador de Calidad	Gerente General