

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<p><b>OTROS</b></p> <p><b>POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE INCLUSIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b></p>	 <p><b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A</p>
	<p><b>Código:</b> GH-OT-33   <b>Versión:</b> 1   <b>Fecha:</b> 07/11/2025</p>	

## 1. Introducción

En la Corporación Autónoma Regional del Atlántico -C.R.A.-, como entidad pública del Estado colombiano, nos comprometemos a garantizar el respeto y la promoción de los derechos humanos de todas las personas, sin distinción raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo.

Esta política de no discriminación tiene como objetivo asegurar la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas, tanto dentro de nuestra organización como en la atención a los usuarios Y grupos de interés externos.

Esta política está alineada con las leyes y normativas colombianas, en especial:

- **Ley 599 de 2000 modificada por Ley 1482 de 2011 y Ley 1752 de 2015**, que establece nuevos tipos penales con el propósito de garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación. Incorpora como nuevas conductas punibles la obstrucción del ejercicio de los derechos por Actos de Racismo o Discriminación y el Hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política, u origen nacional, étnico o cultural.
- **Ley 1618 de 2013**, que promueve la inclusión social de las personas con discapacidad.
- **Ley 1752 de 2015**, que modifica la Ley 1482 de 2011 para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
- **Ley 2294 de 2023**, que refuerza la integración laboral y social de las personas con discapacidad.
- **Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo**, que insta a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral
- **Ley 2365 de 2024**, que adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

## 2. Principios Fundamentales

Los siguientes principios guiarán todas las acciones, decisiones y procesos de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico en relación con la no discriminación y la inclusión:

Página 1 de 5		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Milena Caballero Ariza. Jefe de la Oficina de Gestión Humana.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>OTROS</b>  <b>POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE INCLUSIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
<b>Código:</b> GH-OT-33 <b>Versión:</b> 1 <b>Fecha:</b> 07/11/2025		

- **Igualdad de derechos y oportunidades:** No se permitirá ningún tipo de discriminación directa o indirecta por motivo de discapacidad, tanto en el acceso a servicios, como en el proceso de selección y contratación de personal.
- **Accesibilidad:** Garantizamos que nuestras instalaciones y servicios sean accesibles para las personas con discapacidad, ajustándonos a los principios de accesibilidad universal en todos los niveles.
- **Respeto a la dignidad:** Promovemos el respeto a la dignidad de todas las personas, fomentando un ambiente laboral y de atención inclusivo, respetuoso y libre de estigmatización.
- **Ajustes razonables:** La empresa se compromete a realizar los ajustes razonables necesarios para asegurar que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones laborales o acceder a los servicios de manera efectiva y sin barreras.

### 3. Ámbito de Aplicación

Esta política será aplicable en todas las áreas de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico, tanto internas (empleados y colaboradores) como externas (usuarios y demás grupos de interés que interactúan con la entidad). Incluirá, pero no se limita a:

- **Contratación y gestión de personal:** Selección y formación de los colaboradores vinculados en la entidad en temáticas relacionadas con la inclusión y no discriminación. De igual forma en lo relativo a la promoción de condiciones laborales equitativas e inclusivas.
- **Atención a usuarios y grupos de interés:** Acceso a los servicios públicos ofrecidos por la entidad, asegurando la inclusión de todas las personas, sin importar raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica

**Accesibilidad física y digital:** Ajustes en instalaciones, tecnología y procesos de atención, para garantizar la igualdad de acceso para todos los grupos de interés de la C.R.A.

### 4. Compromisos de Corporación Autónoma Regional del Atlántico

**En relación con los empleados:**

- **Contratación inclusiva:** En los procesos de selección y contratación, La Corporación Autónoma Regional del Atlántico implementará criterios objetivos que evalúen las

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Página 2 de 5
Dra. Milena Caballero Ariza. Jefe de la Oficina de Gestión Humana.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>OTROS</b>	 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
<b>POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE INCLUSIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>		
Código: GH-OT-33	Versión: 1	Fecha: 07/11/2025

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 los procesos de vinculación, incluyendo cargos directivos.

- **Ajustes razonables:** Particularmente para este compromiso, se tendrán en cuenta la accesibilidad, el lenguaje inclusivo y la comunicación inclusiva para llevar a cabo los ajustes razonables en la infraestructura y procesos internos de la entidad que permitan el desempeño adecuado en los puestos de trabajo de los colaboradores
- **Sensibilización y formación continua:** De manera periódica, la Corporación Autónoma Regional del Atlántico organizará espacios de capacitación, sensibilización y formación sobre la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación, incluidos los canales de atención y 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 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 Institucional de Capacitación de la entidad.
- **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 C.R.A. Estas acciones deberán articularse con procesos de capacitación, formación y sensibilización con el fin de:
  - Brindar herramientas prácticas para el autocuidado y lograr estilos de vida saludables.
  - Incentivar a las personas a pensar en su bienestar y salud emocional, física y psicológica.
  - Promover la autoidentificación de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y discriminación.

#### En relación con los usuarios externos (ciudadanos, clientes, etc.):

- **Accesibilidad universal:** Nos aseguramos de que nuestros servicios sean accesibles para todas las personas. Esto implica la adecuación de nuestras instalaciones (entradas, baños, señalización) y la adaptación de nuestros canales de comunicación (digitales, telefónicos, impresos).

Página 3 de 5		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Milena Caballero Ariza. Jefe de la Oficina de Gestión Humana.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <p>C.R.A. Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<p><b>OTROS</b></p> <p><b>POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE INCLUSIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b></p>	 <p>SGI SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A.</p>
	<p><b>Código:</b> GH-OT-33   <b>Versión:</b> 1   <b>Fecha:</b> 07/11/2025</p>	

- **Asistencia personalizada:** En los casos necesarios, ofreceremos asistencia especializada a usuarios que lo requieran para garantizar que puedan acceder a nuestros servicios sin dificultades.
- **Comunicación inclusiva:** Adoptaremos herramientas y tecnologías que permitan la inclusión de personas con discapacidad en el acceso a la información, como subtítulos, intérpretes de lengua de señas, o tecnologías de asistencia (lectores de pantalla, por ejemplo) para quienes lo necesiten. La Corporación Autónoma Regional del Atlántico propende por la promoción de 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 en la página web de la Corporación.

## 5. Procedimientos de Denuncia de Discriminación

Cualquier persona que considere que ha sido víctima de discriminación por motivo de discapacidad, ya sea en su rol de empleado o usuario externo, puede presentar una denuncia formal a través de los siguientes canales:

- **Correo electrónico:**
- [personal@crautonoma.gov.co](mailto:personal@crautonoma.gov.co)
- [controldisciplinario@crautonoma.gov.co](mailto:controldisciplinario@crautonoma.gov.co)
- **Línea telefónica:** 018000 931075.

Toda denuncia será tratada de manera confidencial, y se llevarán a cabo las investigaciones pertinentes para garantizar que se tomen las medidas correctivas necesarias. De igual forma, se implementarán los lineamientos establecidos en los procedimientos establecidos en la C.R.A, dentro de los cuales se resaltan el Protocolo para el tratamiento del Acoso Laboral y el Protocolo de tratamiento del Acoso Sexual.

## 6. Seguimiento y Evaluación

El cumplimiento de esta política será monitoreado periódicamente por la Oficina de Gestión Humana de la C.R.A. Esta dependencia se encargará de:

- Evaluar el impacto de las acciones adoptadas para promover la inclusión de población diversa o con algún tipo de discapacidad.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Página 4 de 5
Dra. Milena Caballero Ariza. Jefe de la Oficina de Gestión Humana.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<p><b>OTROS</b></p> <p><b>POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE INCLUSIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b></p>	 <p><b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A</p>
	<p><b>Código:</b> GH-OT-33   <b>Versión:</b> 1   <b>Fecha:</b> 07/11/2025</p>	

- Recopilar la retroalimentación de los colaboradores y usuarios para mejorar los procesos de inclusión.
- Generar informes anuales sobre el avance en la implementación de las medidas de accesibilidad y no discriminación.

## 7. Disposiciones Finales

- Esta política será revisada periódicamente para garantizar su actualización conforme a las nuevas normativas y mejores prácticas en materia de inclusión de personas con discapacidad.
- Todos los empleados, usuarios y partes interesadas serán informados de esta política y recibirán la formación necesaria para garantizar su cumplimiento.

**Fecha de entrada en vigencia:** 01 de enero de 2026

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Milena Caballero Ariza. Jefe de la Oficina de Gestión Humana.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño