

Política de **Género y Diversidad.**



	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 2
		Página 2 de 17

CONTENIDO

1	PRESENTACIÓN	3
2	OBJETIVO	3
3	ALCANCE	4
4	GLOSARIO	4
5	RESPONSABLES.....	7
6	POLÍTICA	7
6.1	Marco Jurídico.....	7
6.2	DIAGNÓSTICO	9
6.3	PRINCIPIOS ORIENTADORES	11
6.4	ENFOQUES DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA	11
6.4.1	<i>Enfoque de Cultura Organizacional</i>	12
6.4.2	<i>Enfoque de Capacitación</i>	13
6.4.3	<i>Enfoque de Adaptación de Procesos de Gestión</i>	13
6.4.4	<i>Enfoque de Divulgación</i>	14
6.5	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	15
6.6	ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA.....	16
6.7	MESA DE TRABAJO EN ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.....	16
7	RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN	17

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 2
		Página 3 de 17

1 PRESENTACIÓN

La Superintendencia de Industria y Comercio - SIC consciente de la importancia de la equidad de género como elemento primordial para garantizar los derechos humanos y cumplir con el Objetivo de Desarrollo Sostenible - ODS 5: “Igualdad de Género”, ha venido trabajando arduamente desde el año 2021 en la implementación de la Política de Equidad de Género y Diversidad. Lo anterior, teniendo en cuenta la relevancia de este tema en la agenda nacional, así como la obligación como que tiene como entidad pública de alinearse y cumplir con los compromisos internacionales adquiridos por parte del Estado colombiano.

La política tiene el propósito de establecer directrices y estrategias que guíen la toma de decisiones al interior de la Entidad y con ello, alcanzar estándares de equidad desde una perspectiva de género que contribuyan al cierre de brechas, y asuman la responsabilidad de promover y respetar los derechos de las mujeres y la comunidad LGBTIQ+, así como también se eliminen estereotipos de género, formas de discriminación y violencias basadas en género.

En este proceso y como punto de partida del compromiso por tener una visión con perspectiva de género, la SIC ha suscrito con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD, un acuerdo que le permite implementar el Programa Equipares Público – Sello de Igualdad de Género, con el propósito de obtener la certificación otorgada por el Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el apoyo técnico de PNUD.

Por lo tanto, en la implementación de esta Política es necesario un proceso sistemático de seguimiento, evaluación y retroalimentación, que permita identificar oportunamente los resultados obtenidos y establecer nuevas líneas de acción. En tal sentido, se tiene prevista la actualización de la Política para la vigencia 2023 como un aporte indispensable para alcanzar la eliminación de barreras, brechas, formas de desigualdad y violencias basadas en género que impiden el ejercicio pleno y garantía de los derechos humanos, para alcanzar una sociedad justa y equitativa.

2 OBJETIVO

Establecer las directrices y estrategias que guiarán la toma de decisiones y definición de acciones que promuevan la equidad de género, la igualdad de oportunidades y la no discriminación desde una perspectiva de género, así como prevenir cualquier tipo de acoso, discriminación, conducta o violencia basada en el género que vaya en contravía de los valores y principios de los grupos de interés a

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 2
		Página 4 de 17

través del desarrollo de cuatro grandes enfoques: Cultura Organizacional, Capacitación, Adaptación de Procesos de Gestión y Divulgación.

3 ALCANCE

La presente Política de Equidad de Género y Diversidad es de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos y contratistas de la SIC, y en beneficio de todos sus grupos de interés. En ese sentido, se pretende que los objetivos y principios orientadores trasciendan y sean apropiados tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal de todos los destinatarios de esta Política, que contribuyan al cierre de brechas, eliminación de formas de discriminación y violencias basadas en género, y en general, se transversalice integralmente el enfoque de género en la Entidad y en la sociedad.

4 GLOSARIO

ACCIÓN AFIRMATIVA: Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. Tiene como propósito lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una organización.

ACOSO: El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos.

BRECHA: Medida estadística que muestra la distancia entre hombres y mujeres frente a un mismo indicador, especialmente las relacionadas con oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales culturales y políticos.

CADENA DE VALOR: Secuencia completa de las actividades o partes que proporcionan o reciben valor en forma de productos o servicios (ISO 26000).

DISCRIMINACIÓN: Trato diferente, arbitrario y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, entre otras características personales y/o sociales.

DIVERSIDAD SEXUAL: Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género distintas en cada cultura y persona. Es el reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las

sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.

EMPODERAMIENTO FEMENINO: Es el proceso de fortalecimiento y reconocimiento de las capacidades, habilidades y posición social, económica y política de las mujeres, con el propósito de eliminar las relaciones de poder entre los sexos, que les permita ejercer influencia, poder y liderazgo en las relaciones sociales en las que participan.

ENFOQUE DE GÉNERO: Es una herramienta que permite identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos, permitiendo conocer y explicar las causas que las producen y formular medidas y mecanismos (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales de género.

ENTIDAD FAMILIARMENTE RESPONSABLE -efr: Modelo de gestión que se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y pretende revertir o cambiar el modelo sociolaboral que existe en algunos países.

EQUIDAD: Es un medio o un instrumento para la igualdad, por sobre las diferencias que puedan existir y crear desventajas para unas personas frente a otras. La equidad es posible cuando se da un trato justo: hay una consideración justa de las necesidades y de los intereses propios de la diferencia.

ESTEREOTIPO: Creencias y atribuciones preconcebidas sobre cómo deben ser y cómo deben comportarse las personas, de manera que, a cada género, se le reconoce un determinado comportamiento, una forma de ser, una apariencia o vestimenta definida. Los estereotipos pueden ser negativos, positivos o neutros; en todos los casos, marcan el papel y las habilidades tanto de las mujeres como de los hombres desde que nacen, generando, muchas veces, situaciones de desigualdad y discriminación.

GRUPO DE INTERÉS: También llamados partes interesadas o stakeholder, son todos aquellos grupos que se ven afectados positiva o negativamente, directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad de la Entidad, y por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de éstas.

GÉNERO: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, que se construyen en cada cultura y momento histórico con base en la diferencia sexual (Femenino/Masculino). Adicionalmente, 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.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Es la percepción y manifestación personal del propio género independientemente del sexo biológico.

LGTBIQ+: Siglas que hacen referencia al colectivo de las personas que se identifican como lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer. El símbolo “+” se usa para incluir todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores.

IGUALDAD: Significa que mujeres, hombres, personas no binarias, niñas, niños, y todas las personas sin distinción deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones.

INCLUSIÓN: Reconocimiento de que todas las personas tienen habilidades y potencialidades propias, distintas a las de los demás, por lo que las distintas necesidades exigen respuestas diversas o diferentes. La inclusión social asegura que todas las personas sin distinción puedan ejercer sus derechos y garantías, aprovechar sus habilidades y beneficiarse de las oportunidades que se encuentran en su entorno.

LENGUAJE INCLUSIVO: Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.

LEY DE CUOTAS: Nombre que recibe la Ley 581 de 2000 de Colombia, por medio de la cual se dispone que el 30% de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres.

MASCULINIDAD: Construcción social referida a comportamientos, valores, prácticas y representaciones que se espera de los hombres en un contexto determinado.

ORIENTACIÓN SEXUAL: Hace alusión a la atracción afectiva, emocional, sexual o erótica hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Existen diversos tipos de orientaciones sexuales, tales como: heterosexuales, homosexuales, bisexuales, pansexuales y asexuales.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 2
		Página 7 de 17

SEXO BIOLÓGICO: Se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.

VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO: Cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género.

5 RESPONSABLES

La Política de Equidad de Género y Diversidad de la SIC en su integralidad debe ser adoptada por todos los funcionarios y contratistas de la Entidad. Como muestra del compromiso de la Administración, la Mesa de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad es la responsable de la implementación, evaluación y actualización de esta Política, así como de velar por un ambiente de trabajo libre de discriminaciones y en igualdad de oportunidades.

6 POLÍTICA

6.1 MARCO JURÍDICO

La Política de Equidad de Género y Diversidad parte del compromiso de la Alta Dirección con la Responsabilidad Social en la Entidad y fundamenta su gestión a partir de las siguientes iniciativas:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas-ONU. ODS- 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing,
- Los siete Principios para el Empoderamiento de las Mujeres del Pacto Global de las Naciones Unidas y ONU Mujeres.
- Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres
- Pacto de equidad para las mujeres del Gobierno Nacional.
- Estándares de género e igualdad del Sistema Entidad Familiarmente Responsable –efr para la Gestión de la Conciliación

Adicionalmente se fundamenta en el siguiente marco normativo:

- Constitución Política de Colombia:
 - Artículo 1: Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 2
		Página 8 de 17

la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

- Artículo 2: Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

- Artículo 13: 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”
- Artículo 40. Numeral 7: “Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública”.
- Artículo 43: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación; y que el Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.
- Ley 51 de 1981. Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.
- Ley 35 de 1986. Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer”, hecho en Nueva York, el 31 de marzo de 1953.
- Decreto 1398 de 1990: Desarrolla la Ley 51/ 1981, definiendo los principios de no discriminación e igualdad de derechos.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 2
		Página 9 de 17

- Ley 248 de 1995: Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- Ley 581 de 2000: Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional.
- Ley 823 de 2003. Que 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.
- Ley 984 de 2005. Por medio del cual se prueba el “Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1482 de 2011. Que tiene por objeto 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.
- Ley 1496 de 2011. Por la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación.
- Ley 1955 de 2019 Artículo 222. Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto Por Colombia, Pacto Por La Equidad - Sistema Nacional de las Mujeres.
- CONPES 4080 de 2022. Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País.

6.2 DIAGNÓSTICO

La SIC en su interés por continuar siendo reconocida como una entidad familiarmente responsable, que garantiza un entorno de trabajo positivo, y atendiendo la equidad de género como un tema relevante en la agenda nacional, empezó a tomar acciones que contribuyan a la eliminación de brechas, formas de discriminación y violencias basadas en género, entre estas, la elaboración de un

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 2
		Página 10 de 17

diagnóstico para identificar oportunidades de mejora en estos temas, tomando como referentes los lineamientos de los programas Ranking Par y Equipares Público.

Asimismo, y como respuesta al ejercicio de diagnóstico se definió el Plan de Acción de Equidad de Género y Diversidad, estableciendo actividades, asignando responsables y tiempos de ejecución para su cumplimiento e integrando a todas las áreas pertinentes; como punto inicial de la ejecución de este Plan se priorizó la formulación e implementación de la Política de Equidad de Género y Diversidad, a través de cuatro grandes enfoques: Cultura Organizacional, Capacitación, Adaptación de Procesos de Gestión y Divulgación.

De igual manera, la SIC como Entidad garante de un entorno de trabajo idóneo y su gestión integral de talento humano, obtuvo el premio colombiano de sostenibilidad a las buenas prácticas laborales – Modelo de Excelencia 2021, entregado por ACRIP Nacional – Federación Colombiana de Gestión Humana, en concordancia con lo anterior, y con el propósito de consolidar una política más robusta que se adapte a los parámetros internacionales, se suscribió un convenio con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con el objeto de implementar el Programa Equipares Público – Sello de Igualdad de Género.

En el marco de dicho Programa se realizó un ejercicio de evaluación que consistió en la aplicación de dos encuestas orientadas a conocer la “percepción de ambiente laboral y no discriminación” y la de “percepción de Competencias de género” por parte de las personas que conforman la SIC, en paralelo, PNUD analizó el desempeño actual de la Entidad con relación a la transversalización de la igualdad de género, en específico, al cumplimiento de los 40 requerimientos o benchmarks que tiene el Programa Equipares Público, enmarcados en 5 dimensiones.

En ese proceso, se evidenciaron los avances de la SIC al contar con una Política de Equidad de Género y Diversidad y su correspondiente Plan de Acción con metas e indicadores, lo cual refleja el compromiso institucional con la transversalización de género en la Entidad.

Asimismo, se deben trabajar y gestionar las recomendaciones realizadas por PNUD, que conlleven al fortalecimiento de los cuatro enfoques centrales de esta Política, de la siguiente manera: 1) Fortalecer el enfoque de capacitación sobre la equidad de género y empoderamiento de las mujeres, 2) Implementar un mecanismo de atención y denuncias en casos de discriminación dentro del enfoque de Adaptación de procesos de gestión, 3) Crear estrategias para erradicar prácticas sobre comentarios sexistas y acoso sexual mediante acciones en los enfoques de cultura organizacional y adaptación de procesos de gestión, y 4) Promoción, difusión y

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 2
		Página 11 de 17

sensibilización para fortalecer la equidad de género por medio del enfoque de divulgación.

Lo anterior, con el propósito de lograr resultados consolidados que se ajusten a las directrices del Programa Equipares Público – Sello de Igualdad de Género permitiendo que la SIC desarrolle correctamente el Sistema de Gestión de Igualdad de Género.

6.3 PRINCIPIOS ORIENTADORES

La Política de Equidad de Género y Diversidad de la SIC se enmarca en los principios constitucionales, así como en los siguientes principios orientadores:

- *Igualdad, Equidad y no discriminación:* La SIC reconoce y valora las diferencias en necesidades, intereses, comportamientos y aspiraciones de todas las personas sin ninguna discriminación por razones de género, orientación sexual, etnia, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, edad, grupo económico o social y/o discapacidad, respecto a los mismos e iguales derechos.

- *Autonomía y empoderamiento:* La autonomía, como principio, busca que las personas, en especial mujeres y población LGTBIQ+, actúen en libertad de movimiento y de acción sobre la toma de decisiones en el campo de lo público y privado, y alcancen autonomía económica sobre los recursos y bienes.

Así mismo, la SIC reconoce la necesidad de potenciar acciones para que todas las personas independientemente de su género, orientación sexual, etnia, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, edad, grupo económico o social y/o discapacidad, puedan ser, hacer y decidir por sí mismos con poder y autoridad, especialmente aquellos grupos que han sido históricamente vulnerados.

- *Participación:* La SIC reconoce la importancia de la participación, intervención y diálogo de todos los servidores públicos y contratistas sin distinción de su género, orientación sexual, etnia, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, edad, grupo económico o social y/o discapacidad, como elemento fundamental para el diseño, implementación y mejora de todos los instrumentos y decisiones que tiene inherencia sobre ellos.

6.4 ENFOQUES DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA

Las directrices y pautas de actuación que guían esta Política por cada enfoque de gestión son:

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 2
		Página 12 de 17

6.4.1 Enfoque de Cultura Organizacional

Este enfoque tiene por objetivo garantizar la equidad e igualdad de oportunidades para funcionarios, contratistas y usuarios de la SIC, sin distinción por razones de sexo, género, orientación sexual, etnia, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, edad, grupo económico o social, a través del desarrollo de una cultura organizacional que promueva valores como la justicia, el respeto, la honestidad, el compromiso y la diligencia, así como la corresponsabilidad.

Lo anterior, asegurando que las obligaciones, derechos y oportunidades sean proporcionales para todos los servidores públicos y contratistas sin importar su tipo de vinculación, orientación que debe extenderse a la cadena de valor con énfasis en los proveedores fomentando así su aplicación.

Asimismo, la SIC es reconocida como una Entidad Familiarmente Responsable – efr, por lo cual se deben implementar iniciativas con enfoque de género, acciones afirmativas de inclusión de la comunidad LGBTIQ+ y la consolidación de un entorno de trabajo positivo, caracterizado por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Líneas estratégicas:

- Transversalizar el enfoque de género en la oferta institucional de la Entidad a través de la creación o adaptación herramientas y prácticas ya existentes.
- Generar acciones que permitan que el enfoque de género logre permear la cultura organizacional, teniendo como base fundamental elementos como la equidad e inclusión.
- Crear espacios de intercambio y acuerdos formales de cooperación con instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil para fortalecer las capacidades institucionales que contribuyan a tomar medidas con resultados medibles que tributen a lograr objetivos de igualdad de género.

En tal sentido, se tiene como principales responsables de adelantar este enfoque a la Oficina Asesora de Planeación, los Grupos de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano, Administración de Personal y Contratación. En ese sentido, las áreas misionales de la Entidad son las responsables de incorporar el enfoque de género a la oferta institucional, sin que esto sea óbice para la participación de otras áreas y dependencias de la Entidad.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 2
		Página 13 de 17

6.4.2 Enfoque de Capacitación

Este enfoque tiene por objetivo, sensibilizar y formar a todos los servidores públicos y contratistas de la Entidad, para generar un cambio de actitud y conocimiento, teniendo en cuenta las dinámicas que el contexto actual presenta frente a la equidad de género y la diversidad. Es así, como se buscará ofrecer espacios de capacitación para la participación de los servidores públicos y contratistas de la Entidad, implementando estrategias y herramientas para la integración de la perspectiva de género en el trabajo institucional, prevención de violencias y acoso sexual, y transformación de los patrones socioculturales y aceptación de la diversidad.

Asimismo, fortalecer la sensibilización al interior de la Entidad sobre temáticas tales como el liderazgo femenino (empoderamiento económico, político y físico), nuevas masculinidades, diversidad cultural y sexual, género en la gestión del talento humano, campañas de sensibilización, entre otros.

Estos espacios deben ser incluidos en el Plan Institucional de Capacitación- PIC o en el Plan de Acción de Equidad de Género y Diversidad, dependiendo de su naturaleza. Asimismo, la oferta de estos espacios se determinará según las expectativas de los grupos de interés y lineamientos gubernamentales.

Líneas Estratégicas:

- Sensibilización y formación de todos los servidores públicos, contratistas y personal en proceso de ingreso a la Entidad en presupuestos sensibles al género y diversidad.
- Capacitar al personal directivo y áreas de planificación, programación, políticas públicas, finanzas y presupuestos sobre tópicos de género, equidad de género y diversidad.

Teniendo en cuenta el tipo de actividades a realizar en este enfoque, el principal responsable será el Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano, no obstante, se puede presentar la participación de otras dependencias de la Entidad considerando la naturaleza y temática a desarrollar.

6.4.3 Enfoque de Adaptación de Procesos de Gestión.

Este enfoque tiene por objetivo disminuir de manera progresiva las brechas entre hombres y mujeres, así como promover la inclusión de la población de especial protección, propiciando un entorno laboral justo, equitativo y sin discriminación; incorporando la igualdad de oportunidades y la equidad de género en los procesos

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 2
		Página 14 de 17

de gestión, misionales y de apoyo, de manera transversal, en toda la oferta institucional de la Entidad.

En cuanto a la misión de la Entidad, a través de la creación, puesta en marcha y promoción de iniciativas y políticas que favorezcan la equidad de género y el empoderamiento económico de la mujer. En ese sentido, cada uno de estos programas o iniciativas deben contar con instrumentos que permitan medir el impacto o beneficio de las mujeres que participan en él, ya que con este insumo se podrá construir el “contador de género de la SIC”.

Así mismo, contribuir a la garantía de derechos, la dignidad, el desarrollo y la calidad de vida de todas los servidores públicos y contratistas; fortaleciendo el respeto y la confianza en las relaciones laborales y personales, a través de la creación de medidas de prevención, detección y sanción del acoso sexual y laboral, las violencias basadas en género, así como otras problemáticas.

Líneas estratégicas:

- Consolidación de la Mesa de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad como mecanismo encargado de velar por el cumplimiento e implementación de la presente Política.
- Creación e implementación de protocolos para la prevención y la atención a casos de discriminación y/o acoso, así como canales para su denuncia.
- Creación y adaptación de medidas de seguimiento y monitoreo a funcionarios, contratistas y personal en proceso de ingreso a la Entidad, con el fin de identificar los cuellos de botella o barreras para el acceso a los puestos estereotipados y sus posibles causas.

Considerando el tipo de actividades a realizar en este enfoque, la responsable será la Mesa de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad, en particular, los Grupos de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano y Administración de Personal, así como la Oficina Asesora de Planeación, sin que esto impide la participación de otras dependencias de la Entidad.

6.4.4 Enfoque de Divulgación

Este enfoque tiene como propósito que la Entidad implemente y promueva una comunicación inclusiva con perspectiva de género; así como definir y evaluar los contenidos de los canales de comunicación, produciendo estrategias transformadoras en pro de una sociedad equitativa. Para tal fin, se deben incorporar medidas que permitan progresivamente una comunicación inclusiva, libre de

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 2
		Página 15 de 17

sexismos, estereotipos y discriminación en las comunicaciones internas y externas de la Entidad, como una expresión del compromiso y consistencia con la equidad de género y la diversidad, además de una alternativa de promoción del trato respetuoso y equitativo.

En este sentido, se debe garantizar que funcionarios(as), contratistas, proveedores y demás grupos de interés conozcan y compartan los compromisos de la SIC con la equidad de género, la igualdad de oportunidades, y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de estrategias de comunicación efectivas.

Líneas Estratégicas:

- Divulgación y apropiación de la Política de Equidad de Género y Diversidad por parte de los funcionarios, contratistas, personal en proceso de ingreso y grupos de interés de la Entidad a través de la implementación de estrategias efectivas de comunicación interna.
- Implementación de medidas que permitan una comunicación inclusiva con enfoque de género en los documentos y canales institucionales.
- Desarrollo de campañas de difusión y actividades de sensibilización en las que se promueva la equidad de género, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el lenguaje inclusivo, el cierre de brechas, el reconocimiento y la diversidad. Con el fin de que la presente Política trascienda y se adopte tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal de los servidores públicos, contratistas y demás grupos de interés de la Entidad.

Para la implementación de este enfoque se tendrá como principales actores a la Oficina de Servicios al Consumidor y Apoyo Empresarial – OSCAE y la Secretaría General, sin que esto sea un obstáculo para que otras dependencias de la Entidad sean partícipes del desarrollo de actividades que se lleven a cabo en este enfoque.

6.5 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La evaluación y seguimiento de la implementación de la presente Política se llevará a cabo a través del Plan de Acción de Equidad de Género y Diversidad, instrumento que fue construido y concertado con las áreas responsables de la ejecución del mismo y se constituye como una herramienta de seguimiento que hace parte integral de la Política de Equidad de Género y Diversidad.

El Plan de Acción está compuesto por actividades, metas, indicadores, responsables, tiempos y el estado de la ejecución que permite el seguimiento

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 2
		Página 16 de 17

efectivo a los objetivos planteados. En ese sentido, la secretaría técnica de la Mesa de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad escogida para el periodo, presentará informes de seguimiento trimestrales ante los miembros de la mesa, con el propósito de establecer avances en la ejecución, emitir alertas, tomar decisiones e identificar los puntos a fortalecer en la implementación de la presente Política.

6.6 ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA.

La presente Política será actualizada de acuerdo con las necesidades que se identifiquen en el marco de su implementación, de las directrices del Gobierno Nacional y de otros cambios asociados a la operación interna de la Entidad.

Asimismo, el Plan de Acción que acompaña esta Política será actualizado anualmente, a partir del seguimiento y evaluación realizado por la Mesa de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad.

6.7 MESA DE TRABAJO EN ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.

Para la implementación, evaluación y actualización de la presente Política se ha establecido la Mesa de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad como mecanismo de participación y seguimiento, la cual está conformada por los siguientes miembros:

- El/la Secretario(a) General o a quien delegue
- El/la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o a quien delegue
- El/la representante de la SIC ante el Comité de Género sector CIT.
- El/la Coordinador(a) del Grupo de Trabajo de Administración de Personal o a quien delegue.
- El/la Coordinador(a) del Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano o a quien delegue.
- Un representante de la Oficina de Servicios al Consumidor y de Apoyo Empresarial
- Un representante del Grupo de Trabajo de Asuntos Internacionales
- Un representante de los(as) funcionarios(as) elegido por votación.

El representante de los funcionarios será elegido por votación mayoritaria, secreta y de escrutinio público, aplicando el sistema de votación electrónico. El periodo de este representante será de un año y es requisito para los postulantes haber cumplido mínimo un año como funcionario(a) de la Entidad.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 2
		Página 17 de 17

Las funciones de esta mesa de trabajo serán:

- a) Velar por el cumplimiento de la presente Política.
- b) Crear, actualizar y hacer seguimiento al Plan de Acción de Género y Diversidad, estableciendo indicadores de gestión y cumplimiento.
- c) Llevar a cabo mínimo una reunión cada 3 meses, para discutir y tomar decisiones sobre asuntos de género y diversidad en la Entidad.
- d) La Mesa debe elegir un secretario(a) quien estará encargado(a) de convocar, documentar y presentar el orden del día de las sesiones programadas.
- e) La Mesa debe elegir un(a) líder, quien moderará las sesiones.
- f) Documentar y socializar las iniciativas transversales en equidad de género de la Entidad velando por su continuidad.
- g) Hacer seguimiento al presupuesto destinado para el desarrollo de las acciones y actividades en equidad de género y diversidad.
- h) Complementar el plan de acción de la Política de género y diversidad por medio de proceso de un diagnóstico constante que examine variables organizacionales adicionales a las ya tenidas en cuenta, tales como necesidades o enfoques diferenciales, métodos de evaluación diferenciales, violencia basada en género o discriminación, acoso laboral y sexual, sesgos inconscientes, procesos de vinculación y retiro, labores de cuidado y trabajo doméstico no remunerado, entre otras.
- i) Diseñar lineamientos transversales para la inclusión del enfoque de género en los procedimientos misionales de la Entidad cuyo beneficiario directo es el usuario externo; esto con el fin de posicionar a la Entidad como referente en materia de género y diversidad.
- j) Realizar un benchmarking internacional periódico, con el fin de identificar buenas prácticas que puedan ser implementadas en la Entidad.

7 RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN

- Creación documento – Noviembre 2021
- Actualización de la Política de Equidad de Género y Diversidad de la Entidad - diciembre 2022.



JUAN CAMILO DURÁN TÉLLEZ
 Superintendente de Industria y Comercio (E)
 Fecha suscripción: Diciembre de 2022