



Plan Estratégico de la Política de Equidad de Género y Diversidad 2024

Mesa de Trabajo en Asuntos de Género
y Diversidad





1. PRESENTACIÓN

La "Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país", establecida en el CONPES 4080 de 2022, resalta la vital importancia de fortalecer las iniciativas dirigidas a prevenir y abordar de manera integral la violencia contra las mujeres, así como a disminuir las disparidades de género y fomentar el empoderamiento femenino. Por ende, es imperativo que la Superintendencia de Industria y Comercio -SIC, como entidad de alcance nacional, se ajuste a estos lineamientos.

Reconociendo la relevancia de la equidad de género como un pilar esencial para garantizar los derechos humanos y la obligación de cumplir con los compromisos internacionales asumidos por el Estado, la SIC desde 2021 ha implementado acciones que fomenten la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Con este propósito, la Entidad adoptó la Política de Equidad de Género y Diversidad, cuyo objetivo es establecer directrices y estrategias para promover la equidad de género, la igualdad de oportunidades y la no discriminación desde una perspectiva de género. Esta Política también busca prevenir cualquier forma de acoso, discriminación, conducta o violencia basada en el género, contrarias a los valores y principios de los grupos de interés, a través de la implementación de cuatro grandes enfoques: Cultura Organizacional, Capacitación, Adaptación de Procesos de Gestión y Divulgación.

Para la implementación de esta Política y en el marco del convenio suscrito con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD para certificarse en el programa Equipares Público – Sello de Igualdad de Género, se definió el Plan de Acción armonizado de Equidad de Género y Diversidad. En él se establecieron actividades dirigidas a alcanzar las metas propuestas por la Entidad en pro de la igualdad de género tanto en su funcionamiento interno como de cara a los servicios que se prestan a la ciudadanía.

Para dar seguimiento a la implementación, evaluación y actualización de la Política de Equidad de Género y Diversidad, así como del plan de acción correspondiente, la Política crea la Mesa de Trabajo en Asuntos de Género y



Diversidad. Esta Mesa, además de velar por un ambiente de trabajo libre de discriminación y en igualdad de oportunidades, tiene la responsabilidad de coordinar las actividades en este ámbito.

En este sentido y como complemento al Plan de Acción, se propone el siguiente Plan Estratégico como hoja de ruta que guíe la implementación de acciones en pro de la equidad de género en la Entidad. Primero, se presentan algunos logros destacados en el marco de las actividades realizadas en el 2023 y luego, los objetivos y líneas estratégicas planteadas para el 2024 y orientadas para las necesidades de la Entidad en el mediano y largo plazo.

2. RESULTADOS ALCANZADOS EN LA VIGENCIA 2023.

Para el año 2023, la Entidad trabajó en la implementación del Plan de Acción armonizado de Equidad de Género y Diversidad bajo el liderazgo de la Secretaría General, en articulación con diferentes Grupos de Trabajo y Delegaturas, teniendo como resultado las siguientes acciones:

- ✘ Se destaca la elaboración de algunos documentos que guían e integran la perspectiva de género en la oferta institucional de la Entidad. En ese sentido se publicó el ABC de Género, la Guía de Lenguaje Incluyente y No Sexista y la Guía sobre Diversidad Sexual y Enfoque e Identidad de Género en las Relaciones de Consumo por parte de la Dirección de Protección al Consumidor.
- ✘ De acuerdo con lo dispuesto en la Directiva presidencial No. 1 de marzo de 2023 y el Plan de Acción de Género, se creó el Protocolo de prevención y atención a violencias basadas en género y discriminación, a través del cual se establecen estrategias de sensibilización y se definen rutas de atención a quejas por situaciones que configuren acoso laboral de género, acoso sexual laboral o discriminación.
- ✘ Se desarrollaron diferentes jornadas de capacitación en diversos temas como comunicación inclusiva, trazadores presupuestales, enfoque de

género, prevención y atención de violencias, acoso sexual en el contexto laboral, orientación sexual e identidad de género, economía del cuidado. Las capacitaciones se realizaron gracias al apoyo de aliados estratégicos como el PNUD, la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP y la Caja de Compensación Compensar.

- ✘ Se adelantaron talleres como el de Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la Función Pública en apoyo del Departamento Nacional de Planeación - DNP. También se desarrollaron talleres de socialización del Protocolo de prevención y atención a violencias basadas en género a los equipos de las Casas del Consumidor de Armenia y Pereira.
- ✘ Se participó en el Comité de Asuntos de Género y Empoderamiento Económico de la Mujer del Sector Comercio, Industria y Turismo. A través de este la SIC tiene como objetivo instar a las demás entidades que lo componen a implementar políticas internas de equidad de género e iniciar el proceso de certificación a través del Programa ofertado por el PNUD.

3. PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO (PEG) 2022 - 2024.

Para lograr los objetivos propuestos y avanzar de manera progresiva en la incorporación efectiva de los enfoques diferenciales y de género, es de suma importancia que la SIC proyecte un incremento gradual y constante del presupuesto interno destinado a la incorporación del enfoque de género tanto en los procesos internos como en los servicios prestados a la ciudadanía. Esta inversión es fundamental para asegurar que las políticas y acciones orientadas a la equidad de género sean efectivas y sostenibles.

Para esto, es crucial integrar metas e indicadores específicos en los procesos de planeación estratégica de la Entidad, tanto de las áreas operativas como de las misionales. Estos indicadores permitirán medir el progreso y el impacto de las iniciativas de género, facilitando una evaluación continua y el ajuste de



estrategias según sea necesario. La inclusión de estas metas garantizará un compromiso tangible con la equidad de género, promoviendo una cultura organizacional inclusiva y equitativa que se refleje en todos los niveles de la Superintendencia y de cara a la ciudadanía.

No obstante, desde la incorporación paulatina del enfoque de género la SIC ha destinado recursos para el desarrollo de actividades y programas que aporten al cierre de brechas de género, la garantía de los derechos de las mujeres y el avance en el logro de la equidad para las mujeres, así:

CONCEPTO	2022	2023	2024*
Inversión	\$ 30.203.837,05	\$ 383.942.472,23	\$ 212.542.111,25
Funcionamiento	\$ 105.587.961,40	\$ 72.036.263,08	\$ 140.777.028,30
Total Presupuesto Genero	\$ 135.791.798,45	\$ 455.978.735,31	\$ 353.319.139,55

* Cifras a 31 de mayo de 2024

En ese sentido, la Secretaría General cuenta con un grupo interdisciplinario conformado por funcionarias y contratistas a cargo de apoyar la implementación del Plan de Acción armonizado de Equidad de Género y Diversidad, cuyo presupuesto destinado desde el año 2022 se presenta a continuación:

Vigencia	Presupuesto
2022	8.448.344
2023	53.334.423
2024	91.660.135

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que el presupuesto que la SIC destina para el funcionamiento del equipo técnico responsable de apoyar la implementación de la Política de Equidad de Género y Diversidad ha aumentado de manera significativa en los últimos 2 años y para la presente vigencia.

Es importante aclarar que en 2022 el equipo estaba compuesto por dos funcionarias, mientras que en 2023 y 2024 se amplió con la incorporación de dos contratistas, una de ellas experta en género. Esto refuerza las acciones de

implementación de la Política y demuestra el compromiso institucional con la incorporación de temas de género, así como el cumplimiento efectivo del Plan de Acción Armonizado de Género y Diversidad.

4. OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA EL MEDIANO PLAZO.

Gracias a lo alcanzado desde el 2022, para la vigencia 2024 se establecieron actividades que no solo nos permitieran certificarnos, sino que reforzaran lo alcanzado hasta este punto. Así mismo, acciones y actividades que permitan la inclusión del enfoque de género en la oferta institucional en el mediano plazo. En este sentido destacamos:

- ✖ Lograr y mantener la Certificación del Sello Equipares Público en la categoría oro o plata. Este proceso representa un reto significativo y conlleva la responsabilidad de integrar enfoques diferenciales y de género en todos los programas y proyectos de la Entidad. El objetivo es garantizar que las acciones destinadas a promover la equidad de género sean sostenibles a largo plazo.

Así mismo en el marco de los enfoques de gestión de la Política de Equidad de Género y Diversidad se plantea lo siguiente:

Enfoque de Cultura Organizacional:

- ✖ Caracterizar a la población atendida en los diferentes programas con los que cuenta de la Entidad e identificar necesidades para ajustar programas institucionales con el fin de transversalizar el enfoque de género en la oferta de la Entidad.
- ✖ Fortalecer la articulación entre las acciones de la Política de Equidad de Género y Diversidad y la implementación del modelo EFR.



- ✘ Constitución de informes periódicos de la implementación del Protocolo de prevención y atención a violencias basadas en género y discriminación, así como, del mecanismo de atención a peticiones, consultas, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones con enfoque de género.

Enfoque de Capacitación:

- ✘ Sensibilizar y capacitar de manera constante a los altos cargos y tomadores de decisiones para que amplíen su comprensión de los asuntos de género al interior de los equipos y de cara a los servicios ofrecidos a la ciudadanía.
- ✘ Sensibilizar y capacitar de manera transversal y de acuerdo con las necesidades identificadas a las diferentes Dependencias y Grupos de Trabajo, con el fin de fortalecer herramientas para la implementación del Plan de Acción de Género y Diversidad.

Enfoque de Adaptación de Procesos de Gestión:

- ✘ Identificar las necesidades diferenciadas de la población y generar acciones afirmativas efectivas que aborden dichas necesidades es fundamental. Para lograrlo, es fundamental que todas las dependencias y equipos de trabajo implementen mecanismos e instrumentos específicos que garanticen el manejo sistemático de datos desagregados por sexo, edad y otros factores clave, cuando el caso así lo permita. Estos datos serán utilizados para el monitoreo continuo de indicadores y objetivos relacionados con la igualdad de género.
- ✘ Implementar el Trazador presupuestal de Género, de manera que permita analizar y evaluar cómo se asignan y utilizan los recursos desde una perspectiva de género.
- ✘ Continuar posicionando a la Mesa de Trabajo de Asuntos de Género y Diversidad como la máxima instancia en temas de género dentro de la Entidad, asegurando su reconocimiento para permitir el seguimiento y la asesoría en acciones que promuevan la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.



Enfoque de Adaptación de Procesos de Gestión:

- ✘ Actualización constante del espacio de “Información para Mujeres” en la Sede Electrónica de la Entidad, que permita a la ciudadanía conocer los avances y acciones llevadas a cabo por la SIC en materia de igualdad de género.
- ✘ Posicionar la SIC como una Entidad que promueve la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en el Sector de Industria y Comercio, así como un referente en el tema a nivel Latinoamérica.