

Política de **Equidad de Género y Diversidad.**



	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 2 de 22

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	3
2. OBJETIVO	3
3. ALCANCE	4
4. GLOSARIO	4
5. RESPONSABLES	8
6. POLÍTICA.....	8
6.1. MARCO JURÍDICO	8
6.2. DIAGNÓSTICO	11
6.3. PRINCIPIOS ORIENTADORES	13
6.4. ENFOQUES DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA	13
6.4.1 <i>Enfoque de Cultura Organizacional</i>	14
6.4.2 <i>Enfoque de Capacitación</i>	15
6.4.3 <i>Enfoque de Adaptación de Procesos de Gestión</i>	15
6.4.4 <i>Enfoque de Divulgación</i>	18
6.5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	19
6.6. ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA.	19
6.7. MESA DE TRABAJO EN ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.	19
7. RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN	22

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 3 de 22

1. PRESENTACIÓN

La Superintendencia de Industria y Comercio - SIC es 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”. Además, considerando la importancia del tema en la agenda nacional, así como la obligación de alinearse y cumplir con los compromisos internacionales adquiridos por parte del Estado, ha venido trabajando arduamente desde el año 2021 en la implementación de la Política de Equidad de Género y Diversidad.

Lo anterior, con 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 se promuevan y respeten los derechos de las mujeres y la comunidad LGBTIQ+, así como también se eliminen los estereotipos de género, todas 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 suscribió 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, la política incluye como eje, la revisión periódica tanto de la política como su plan de acción, 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 valor a 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 todas y todos los servidores públicos y contratistas de la SIC, y en beneficio de todos sus grupos de valor. 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.

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 organización¹.

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 actos².

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 políticos³.

CADENA DE VALOR: Secuencia completa de las actividades o partes que proporcionan o reciben valor en forma de productos o servicios⁴.

DISCRIMINACIÓN: “Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por

¹ Instituto Nacional de Mujeres. (s.f) Glosario para la igualdad. Tomado de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/acciones-afirmativas>

² República Oriental de Uruguay (2020) Glosario de Género. Tomado de <https://www.gub.uy/comunicacion/publicaciones/glosario-de-genero#:~:text=El%20acoso%20es%20un%20comportamiento,no%20existir%20una%20sancion%20colectiva.>

³ Instituto Nacional de Mujeres. (s.f) Glosario para la igualdad. Tomado de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/brechas-de-desigualdad-de-genero>

⁴ ISO 26000 (2010). Guía de Responsabilidad Social. Tomado de <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 5 de 22

resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”⁵.

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 personas⁶.

EMPODERAMIENTO FEMENINO: implica que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica para construir economías fuertes, establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos y mejorar la calidad de vida de las familias⁷.

ENFOQUE DE GÉNERO: El enfoque de género tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación⁸.

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 países⁹.

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

⁵ CIDH (2019). Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos. Tomado de <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

⁶ CNDH México (s.f). Día Mundial de la Diversidad Sexual. Tomado de [https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-mundial-de-la-diversidad-](https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-mundial-de-la-diversidad-sexual#:~:text=La%20diversidad%20sexual%20hace%20referencia,en%20cada%20cultura%20y%20persona.)

[sexual#:~:text=La%20diversidad%20sexual%20hace%20referencia,en%20cada%20cultura%20y%20persona.](https://www.gob.mx/conavim/articulos/por-que-es-importante-el-empoderamiento-de-las-mujeres-para-el-desarrollo?idiom=es#:~:text=El%20empoderamiento%20de%20las%20mujeres%20implica%20que%20participen%20plenamente%20en,la%20calidad%20de%20vida%20de)
⁷ Gobierno de México (2016). ¿Por qué es importante el empoderamiento de las mujeres para el desarrollo? Tomado de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/por-que-es-importante-el-empoderamiento-de-las-mujeres-para-el-desarrollo?idiom=es#:~:text=El%20empoderamiento%20de%20las%20mujeres%20implica%20que%20participen%20plenamente%20en,la%20calidad%20de%20vida%20de>

⁸ DANE (2022). Enfoque diferencial e interseccional. Tomado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-de-genero#:~:text=El%20enfoque%20de%20g%C3%A9nero%20tiene,%2C%20psicol%C3%B3gicas%2C%20culturales%20y%20jur%C3%ADdicas%2C>

⁹ Fundación Más Familia (s.f) Certificación EFR. Tomado de <https://masfamilia.org/certificacion-efr/>

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 6 de 22

equidad es posible cuando se da un trato justo: hay una consideración justa de las necesidades y de los intereses propios de la diferencia¹⁰.

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 discriminación¹¹.

GRUPO DE VALOR: Medición estadística, mediante la cual se pueden clasificar y asociar conjuntos de personas con características similares¹².

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)¹³. 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 binarias¹⁴.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Es la percepción y manifestación personal del propio género independientemente del sexo biológico¹⁵.

LGTBIQ+: Siglas que hacen referencia al colectivo de las personas que se identifican como lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti,

¹⁰ Agencia Nacional de Infraestructura (2021) Política de Equidad de Género. Tomado de https://www.ani.gov.co/sites/default/files/politica_de_equidad_de_genero_ani.pdf

¹¹ Instituto Nacional de Mujeres. (s.f) Glosario para la igualdad. Tomado de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/estereotipos-de-genero>

¹² Departamento Administrativo de la Función Pública. (s.f). Glosario. Tomado de https://www1.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Grupo+de+Valor?_com_liferay_wiki_web_portlet_WikiPortlet_redirect=https%3A%2F%2Fwww1.funcionpublica.gov.co%2Fglosario%2F-%2Fwiki%2Ftag%2Fg

¹³ DGETAYCM (2021) ORIENTACIÓN EDUCATIVA. Roles y estereotipos de género. Tomado de <https://dgetaycm.sep.gob.mx/storage/recursos/2022/08/J85MlpvBtg-2%20Roles%20y%20estereotipos%20de%20g%C3%A9nero.pdf>

¹⁴ Comisión Económica para América Latina y el Caribe. CEPAL. (2024) Conceptos clave de la desigualdad de género. Tomado de: <https://igualdad.cepal.org/es/genero/conceptos-clave-de-la-desigualdad-de-genero#:~:text=El%20g%C3%A9nero%20hace%20referencia%20a,personas%20con%20identidades%20no%20binarias.>

¹⁵ Profamilia. (s.f). Identidades de género. Tomado de <https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/identidades-de-genero#:~:text=Identidad%20de%20g%C3%A9nero%20o%20identidad,norma%20absoluta%20que%20lo%20define>

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 7 de 22

intersexual y queer. El símbolo “+” se usa para incluir todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores¹⁶.

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 protecciones¹⁷.

INCLUSIÓN: Es un enfoque social que reconoce y valora las habilidades y potencialidades únicas de cada individuo, buscando que todas las personas sean parte activa de la sociedad, en igualdad de condiciones¹⁸.

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 hombres¹⁹.

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 mujeres²⁰.

MASCULINIDAD: La masculinidad se define como el conjunto de atributos, valores, comportamientos y conductas que son característicos del hombre en una sociedad determinada²¹.

ORIENTACIÓN SEXUAL: Se define como orientaciones sexuales al patrón de atracción sexual, erótico o amoroso hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Es importante mencionar, que las orientaciones sexuales son totalmente independientes de la identidad de género de cada individuo, es decir que esta no define hacia quiénes nos sentimos atraídos. Es importante mencionar, que las orientaciones sexuales son totalmente

¹⁶ Amnistía Internacional. (2024). LGBTIQ+: ¿Cuál es el significado de cada letra?. Tomado de <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/lgbtiq-significado-cada-letra/>

¹⁷ UNICEF. (s.f). Igualdad de género. Tomado de <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero#:~:text=La%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%2C%20para,%2C%20recursos%2C%20oportunidades%20y%20protecciones.>

¹⁸ Inclúyeme (s.f.) Inclusión: Una perspectiva profunda para un mundo equitativo y respetuoso Tomado de <https://www.incluyeme.com/blog-que-es-la-inclusion/>

¹⁹ Universidad Tecnológica Metropolitana (s.f.) Recomendaciones para uso de lenguaje inclusivo y no sexista. Tomado de <https://www.utem.cl/universidad/genero-y-equidad/recomendaciones-para-uso-de-lenguaje-inclusivo-y-no-sexista#:~:text=El%20lenguaje%20inclusivo%20de%20g%C3%A9nero, donde%20aparecen%20mujeres%20y%20hombres.>

²⁰ Congreso de la República de Colombia (2022). Ley 581 de 2000. Tomado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>

²¹ CNDH México (s.f.) Masculinidades. Tomado de https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-respeto-dif-masculinidades.pdf

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02-POL02
		Versión: 3
		Página 8 de 22

independientes de la identidad de género de cada individuo, es decir que esta no define hacia quiénes nos sentimos atraídos²².

SEXO BIOLÓGICO: Hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres²³.

VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO: La VBG es un término que engloba todos los actos que infligen a las personas daños o sufrimiento físico, sexual o psicológico, amenazas de tales actos, coacción y otras privaciones de libertad. Estas prácticas tienen su base en las diferencias de poder entre hombres y mujeres, y se fundamentan en los roles, estereotipos y creencias que desvalorizan lo femenino²⁴.

5. RESPONSABLES

La Política de Equidad de Género y Diversidad de la SIC en su integralidad debe ser adoptada por todas y 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.

²² Profamilia (s.f.) Diversidad sexual: atención sin discriminación. Tomado de <https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/orientaciones-sexuales/#:~:text=La%20orientaci%C3%B3n%20sexual%20hace%20referencia,ambos%20sexos%20de%20manera%20indeterminada.>

²³ Instituto Nacional de Estadística de España (s.f.) Sexo. Tomado de <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4484>

²⁴ UNFPA (2022) ¿Qué son las violencias basadas en género? Tomado de <https://colombia.unfpa.org/es/publications/que-son-las-violencias-basadas-en-genero>

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 9 de 22

- 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 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.
- 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.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 11 de 22

- CONPES 4080 de 2022. Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País.
- Ley 2294 de 2023. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.
- Directiva Presidencial 01 del 8 de marzo de 2023. Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

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 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.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 12 de 22

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 trabajaron y gestionaron las recomendaciones realizadas por PNUD, que conllevaron al robustecimiento de los cuatro enfoques centrales de esta Política, de la siguiente manera:

- 1) Fortalecimiento del enfoque de capacitación sobre la equidad de género y empoderamiento de las mujeres;
- 2) Implementación de un mecanismo de atención y denuncias en casos de discriminación dentro del enfoque de Adaptación de procesos de gestión ;
- 3) Creación de 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 sensibilización para fortalecer la equidad de género por medio del enfoque de divulgación.

En ese orden de ideas, la Entidad ha trabajado de manera mancomunada con las diferentes dependencias y Delegaturas, lo que ha resultado en la materialización de varios documentos y productos que fortalecen y profundizan la equidad de género.

De acuerdo con lo anterior, se logró la emisión de la Guía sobre Diversidad Sexual y Enfoque e Identidad de Género en las relaciones de consumo, la publicación y elaboración del ABC de Género de la SIC, la creación de la Guía de Lenguaje Incluyente y no sexista y la actualización del Protocolo de Acoso Laboral y Acoso Sexual, así como la creación del Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación.

Además, se han gestionado y desarrollado espacios de capacitación sobre la equidad de género y empoderamiento de las mujeres, así como la constante socialización de la Política de Equidad de Género y sus principios.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 13 de 22

De igual manera, la Entidad sigue uniendo esfuerzos a fin de lograr el cumplimiento de los estándares y directrices del Programa Equipares Público – Sello de Igualdad de Género, normativa e iniciativas en pro del empoderamiento de la mujer y la garantía de sus derechos.

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: 3
		Página 14 de 22

6.4.1 Enfoque de Cultura Organizacional

Este enfoque tiene por objetivo garantizar la equidad e igualdad de oportunidades para las y los 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. Lo anterior, 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.

Esto con el fin de asegurar que las obligaciones, derechos y oportunidades sean proporcionales para todas y 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: 3
		Página 15 de 22

6.4.2 Enfoque de Capacitación

Este enfoque tiene por objetivo, sensibilizar y formar a todas las y 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 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, 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 valor y lineamientos gubernamentales.

Líneas Estratégicas:

- Sensibilización y formación de todas las y los servidores públicos, contratistas y personal en proceso de ingreso a la Entidad en presupuestos con enfoque de género y diversidad.
- Capacitar al personal directivo y áreas de planificación, programación, políticas públicas, finanzas y presupuestos sobre asuntos relacionados con la 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: 3
		Página 16 de 22

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

Ahora bien, frente a la incorporación en la misionalidad este enfoque se implementará 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 este insumo es imprescindible para la alimentación del marcador presupuestal de género de la SIC.

El marcador presupuestal es una herramienta metodológica creada y operada por la Oficina Asesora de Planeación, que permite identificar la asignación y la ejecución presupuestal de los rubros de inversión y funcionamiento destinados a la implementación de planes/programas y proyectos con enfoque de género. Tiene como objetivo identificar el presupuesto destinado los proyectos o iniciativas con enfoque de género y monitorear su ejecución. En este sentido, es un instrumento de gran importancia para el fortalecimiento del proceso presupuestal, de planeación y toma de decisiones de la Entidad.

Este enfoque junto con el trazador, permiten el fortalecimiento de la oferta institucional y el robustecimiento de la ya existente, con el propósito de:

- i) Promover la equidad de género a través de los distintos programas y proyectos de la Entidad,
- ii) Identificar las barreras existentes para la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo,
- iii) Formular planes y políticas con perspectiva de igualdad de género y,
- iv) Eliminar las brechas existentes entre mujeres y hombres.

De igual manera, para cumplir el propósito de este enfoque es fundamental que la Entidad cuente con información y datos relevantes para la toma de decisiones, especialmente para la puesta en marcha de planes y programas con perspectiva diferencial. En este sentido, a través de este enfoque se debe implementar una política de gestión de datos en la cual se establezcan lineamientos frente a la necesidad de obtener y registrar los datos de manera desagregada con variables como sexo, edad y otros factores clave. Adicionalmente, identificar las necesidades diferenciadas de los servidores y colaboradores de la Entidad, así como los ciudadanos que hacen uso de los servicios y programas ofertados.

Para lograrlo, es esencial que las dependencias y equipos de trabajo de la SIC implementen mecanismos e instrumentos en sus procesos, particularmente en la

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 17 de 22

oferta misional y de relacionamiento con la ciudadanía, que garanticen la obtención y manejo sistemático de datos desagregados. Lo anterior, no solo para la creación de proyectos sino para establecer metas y simultáneamente estas métricas serán insumo para el monitoreo continuo de indicadores y objetivos, que en el caso de esta política van relacionados con la igualdad de género y la diversidad.

Así mismo, este enfoque busca contribuir a la garantía de derechos, la dignidad, el desarrollo y la calidad de vida de todas las y 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.
- Implementación y consolidación de una política para el manejo integral de datos desagregados y producción de información estadística²⁵, de acuerdo con las necesidades de la Entidad, especialmente para los procesos de caracterización de los grupos de valor, identificación de necesidades diferenciales, focalización de programas, generación de acciones afirmativas y seguimiento de metas.
- Implementación del Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación, así como el fortalecimiento de los canales para su denuncia.
- Creación y adaptación de medidas de seguimiento y monitoreo a funcionarios(as), 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 tratar 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.

²⁵ De acuerdo con los lineamientos del Plan Estadístico Nacional y la Guía para la inclusión del enfoque diferencial e interseccional del Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 18 de 22

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 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 valor 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 funcionarios(as), contratistas, personal en proceso de ingreso y grupos de valor 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. Lo anterior, 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 valor de la Entidad.

Para la implementación de este enfoque se tendrá como principales actores a la Secretaría General, a la Oficina de Servicios al Consumidor y Apoyo Empresarial – OSCAE, y al Grupo de Trabajo de Comunicación, siendo este último un aliado importante para el desarrollo de este enfoque que dará apoyo a la consecución de las actividades y estrategias de divulgación inclusiva con perspectiva de género en la comunicación interna y externa que maneje la Entidad. 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.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 19 de 22

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 su ejecución 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 efectivo a los objetivos planteados. En ese sentido, la secretaría técnica de la Mesa de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad presentará informes de seguimiento trimestrales ante los miembros, 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.

La Mesa de Asuntos de Género es la máxima instancia en asuntos de género dentro de la Entidad, así como el órgano de asesoría y coordinación, encargada de promover la incorporación de la perspectiva de género en los planes, programas, proyectos e iniciativa. También se encarga de la implementación, evaluación y actualización de la Política de Equidad de Género y Diversidad, incluyendo su plan de acción anual.

6.7.1 Conformación de la Mesa:

La Mesa de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad está compuesta por los siguientes miembros:

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 20 de 22

- El/la Secretario(a) General o a quien delegue
- El/la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o a quien delegue
- El/la Jefe de la Oficina de Servicios de Consumidor y Apoyo Empresarial o a quien delegue.
- El/la representante de la SIC ante el Comité de Asuntos de Género y empoderamiento económico de la mujer del Sector Comercio, Industria y Turismo.
- 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.
- El/la Coordinador(a) del Grupo de Trabajo de Comunicación o a quien delegue.
- Un representante del Grupo de Trabajo de Asuntos Internacionales.
- Un representante de los(as) funcionarios(as) elegido por votación.

A las sesiones de la Mesa podrán asistir en calidad de invitados, servidores públicos y particulares que los miembros de esta instancia consideren pertinentes para el desarrollo de su objeto.

6.7.2 Funciones de la Mesa:

La Mesa de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad cumplirá las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento de la Política de Equidad de Género y Diversidad de la Entidad.
- b) Aprobar y hacer seguimiento al Plan de Acción de Género y Diversidad, estableciendo indicadores de gestión y cumplimiento de manera anual.
- c) Proponer acciones para la inclusión de la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos misionales de la Entidad.
- d) Asesorar al Superintendente en la incorporación del enfoque de género en los diferentes planes, programas, proyectos e iniciativas de la Entidad.
- e) Impulsar y articular eventos, campañas y actividades que fomenten la equidad de género en el personal y grupos de valor de la SIC.
- f) Documentar y socializar las iniciativas transversales en equidad de género de la Entidad velando por su continuidad.
- g) Orientar y hacer seguimiento al presupuesto destinado para el desarrollo de las acciones y actividades en equidad de género y diversidad de la Superintendencia, a través del Marcador Presupuestal de Género.
- h) 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

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 21 de 22

- materia de género y diversidad.
- i) Articular la participación de la Superintendencia en las diferentes comisiones, comités, planes, programas y demás iniciativas que promuevan la equidad de género o empoderamiento de la mujer.
 - j) Articular esfuerzos con las diferentes entidades del Sector Comercio, Industria y Turismo, a fin de fomentar el desarrollo de programas, planes, acciones y actividades a favor de la equidad de género.
 - k) Revisar las buenas prácticas adelantadas en otros países en materia de equidad de género y empoderamiento económico de la mujer, que puedan ser implementadas en la Entidad mediante el informe semestral que realiza el Grupo de Asuntos Internacionales.
 - l) Evaluar el impacto de las acciones y estrategias implementadas en materia de género y diversidad, con el fin de ajustarlas y mejorarlas continuamente.
 - m) Realizar y actualizar diagnósticos que permitan identificar necesidades relacionadas con la equidad y el empoderamiento de las mujeres, para que sean atendidas en el marco de la actualización del Plan de acción de género.
 - n) Las demás funciones que le sean propias de acuerdo con su naturaleza y objeto.

6.7.3. Representante de los(as) funcionarios(as) en la Mesa:

La o el representante de los funcionarios será elegido por votación mayoritaria, secreta y de escrutinio público, aplicando el sistema de votación electrónico.

Esta persona jugará un papel crucial en asegurar que las preocupaciones y perspectivas de las y los funcionarios sean tenidas en cuenta y representadas en las decisiones y acciones relacionadas con género y diversidad, en ese sentido, su período de participación en la Mesa será de 2 años, y apoyará en actividades como:

- Recopilar información y retroalimentación del personal de la Entidad, sobre sus experiencias, preocupaciones y sugerencias relacionadas con cuestiones de género y diversidad en el lugar de trabajo.
- Servir como un canal de comunicación bidireccional entre el personal de la Entidad y la Mesa de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad.
- Fomentar la participación del personal de la Entidad en las iniciativas y actividades relacionadas con género y diversidad, promoviendo la sensibilización y el compromiso con la equidad y el empoderamiento de las mujeres.

	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código: GT02- POL02
		Versión: 3
		Página 22 de 22

6.7.4 Secretaría Técnica:

La Secretaría Técnica de la Mesa de Trabajo será ejercida por el/la Secretario(a) General, como líder de la Política de Equidad de Género y Diversidad.

La Secretaría Técnica tendrá a su cargo la coordinación de las sesiones, su convocatoria, el envío del orden del día, la preparación de documentos, la presentación de informes de seguimiento ante los miembros y la elaboración de las actas respectivas.

6.7.5 Sesiones de la Mesa:

La Mesa de Trabajo en Asuntos de Género tendrá reuniones ordinarias al menos cuatro veces al año. Así mismo, este órgano podrá reunirse de manera extraordinaria a solicitud de alguno de sus miembros.

Las sesiones podrán desarrollarse de manera presencial o virtual haciendo uso de medios electrónicos que otorguen una comunicación adecuada y eficiente.

6.7.6 Decisiones de la Mesa de Trabajo:

Las recomendaciones y pronunciamientos de la Mesa de Trabajo se tomarán con el voto favorable de por lo menos, la mitad de los miembros más uno.

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.

Actualización de la Política de Equidad de Género y Diversidad de la Entidad – Julio 2024



CIELO ELAINNE RUSINQUE URREGO
Superintendente de Industria y Comercio
Fecha de suscripción: Julio de 2024