

# Política de **Género y Diversidad.**



## **CONTENIDO**

1	PRESENTACIÓN .....	3
2	OBJETIVO .....	4
3	ALCANCE .....	4
4	GLOSARIO .....	5
5	RESPONSABLES.....	7
6	POLÍTICA .....	7
7	RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN .....	10

## 1 PRESENTACIÓN

La Superintendencia de Industria y Comercio -SIC con el fin de alcanzar estándares de equidad que contribuyan al cierre de las brechas de género en el país y aportar al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible -ODS 5 “Igualdad de Género”, asume la responsabilidad de promover y respetar los derechos de las mujeres y la comunidad LGBTQ+.

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.
- 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:

- **Ley 51 de 1981.** Sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 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".
- **Artículo 13** de la Constitución Política de Colombia: “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 43** de la Constitución Política de Colombia: “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”.

- **Artículo 40** de la Constitución política colombiana numeral 7: “Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública”.
- **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 1257 de 2008.** Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- **CONPES 161 DE 2013.** Política Pública Nacional de Equidad de Género para la mujer.
- **Ley 1955 de 2019 Artículo 222.** Pacto de Equidad para las Mujeres del Gobierno Nacional.
- **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.

## 2 OBJETIVO

La presente política tiene como propósito establecer las directrices y estrategias que guiarán la toma de decisiones y definición de acciones que aseguren la equidad de género, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como prevenir cualquier tipo de acoso y conducta que vaya en contravía de los valores y principios de la Superintendencia de Industria y Comercio. Lo anterior, a través 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 Superintendencia de Industria y Comercio y en beneficio de todos sus grupos de interés.

## 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.

**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 DE GÉNERO:** Brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, tanto en los entornos laborales como sociales, sin dejar de lado las particularidades de cada uno(a) de ellos(as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).

**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.

**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, niñas y niños 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.

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

## 5 RESPONSABLES

Los miembros de la Mesa de Trabajo en Asuntos de Género e Inclusión señalados en el enfoque de *Adaptación de procesos de gestión* son responsables de la implementación y administración de esta política, así como velar por un ambiente de trabajo libre de discriminación e identificar y buscar alternativas para situaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades en la SIC.

## 6 POLÍTICA

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

### ***Enfoque de Cultura organizacional***

Desarrollar una cultura organizacional en la SIC por medio de la cual se promuevan activamente valores y principios como la justicia, el respeto, la honestidad, el compromiso y la diligencia, con el objetivo de garantizar la equidad e igualdad de oportunidades para todos. Lo anterior, teniendo en cuenta que 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.

En este sentido, se debe promover la corresponsabilidad, 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.

### ***Enfoque de Capacitación***

Ofrecer espacios de capacitación para la participación activa de los servidores públicos y contratistas de la Entidad, implementando estrategias innovadoras que

no se limiten a la socialización como mentorías, talleres, charlas y cursos y por otro lado, fortalecer la sensibilización al interior de la Entidad. Lo anterior, a través de iniciativas que aborden 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<sup>1</sup> 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.

### ***Enfoque de Adaptación de Procesos de Gestión***

Incorporar la igualdad de oportunidades y la equidad de género en los procesos de gestión misionales y de apoyo, de manera transversal, en toda la oferta institucional de la Entidad, para disminuir de manera progresiva las brechas entre hombres y mujeres, así como promover la inclusión de la comunidad LGTBIQ+, propiciando un entorno laboral justo, equitativo y sin discriminación.


En cuanto a la misión de la Entidad, a través de la creación y puesta en marcha de iniciativas que favorezcan la mayor participación de la mujer, adopción y promoción de políticas en materia de equidad de género, actividades orientadas al empoderamiento económico de la mujer y nuevos programas intencionados sobre equidad de género. 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”.

Por otro lado, al interior de la Entidad, a través de la creación de medidas de prevención, detección y sanción del acoso sexual y laboral, las violencias basadas en género y otras problemáticas. Del mismo modo, contribuir a la garantía de los derechos humanos, la dignidad, el desarrollo y la calidad de vida de todas las servidoras públicas y contratistas; fortaleciendo el respeto y la confianza en las relaciones laborales y personales. Adicionalmente, estas medidas, acciones y actividades deben estar incluidas en el Plan de Acción de la política, en el cual deben ser definidos los indicadores para medir su gestión.

---

<sup>1</sup> Es importante señalar que las capacitaciones financiadas con los recursos del PIC provenientes del presupuesto de funcionamiento, van dirigidas exclusivamente a funcionarios(as) de la Entidad. En este sentido, las demás deben ser gestionadas con otros recursos o deben ser de carácter gratuito. Finalmente, se debe solicitar al Grupo de Desarrollo de Talento Humano incluirlas en el PIC.



	<b>POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	Código: GT02-POL02
		Versión: 1
		Página 9 de 10

Para este fin, se deberá crear una Mesa de Trabajo en Asuntos de Género y Diversidad, conformada por:

- 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.

Las funciones de esta mesa de trabajo serán:

1. Velar por el cumplimiento de la presente política.
2. Crear, actualizar y hacer seguimiento al Plan de Acción de Género y Diversidad, estableciendo indicadores de gestión y cumplimiento.
3. Llevar a cabo mínimo una reunión cada 3 meses, para discutir y tomar decisiones sobre asuntos de género y diversidad en la Entidad.
4. La Mesa debe elegir un secretario(a) quien estará encargado(a) de convocar, documentar y presentar el orden del día de las sesiones programadas.
5. La Mesa debe elegir un(a) líder, quien moderará las sesiones.
6. Documentar y socializar las iniciativas transversales en equidad de género de la Entidad velando por su continuidad.
7. Hacer seguimiento al presupuesto destinado para el desarrollo de las acciones y actividades en equidad de género y diversidad.
8. 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.

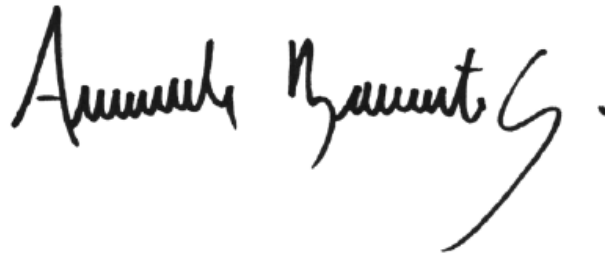
9. Diseñar lineamientos transversales para la inclusión del enfoque de género en los procedimientos misionales de la Entidad cuyo beneficiario directo es el usuario externo; esto con el fin de posicionar a la Entidad como referente en materia de género y diversidad.
10. Realizar un benchmarking internacional periódico, con el fin de identificar buenas prácticas que puedan ser implementadas en la Entidad.

### ***Enfoque de Divulgación***

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 y 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, la diversidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de estrategias de comunicación efectivas.

## **7 RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN**

Creación del documento.



---

**ANDRÉS BARRETO GONZÁLEZ**  
Superintendente de Industria y Comercio  
Fecha suscripción: noviembre – 2021