

# **POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO**

**PO-GITH-002**



## **Supersolidaria**

Superintendencia de la Economía Solidaria

*“TODOS SOMOS UNO”*

**Superintendencia de la Economía Solidaria  
Gestión Integral de Talento Humano  
Octubre de 2021**

**TABLA DE CONTENIDO**

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	OBJETIVOS .....	4
3.	ALCANCE .....	5
4.	MARCO NORMATIVO CON IMPACTO EN LOS DERECHOS DE LAS MUJERES .....	5
5.	DEFINICIONES.....	10
5.1.	Equidad: .....	10
5.2.	Género:.....	10
5.3.	Equidad de Género:.....	10
5.4.	Transversalización del enfoque de género:.....	11
5.5.	Enfoque diferencial de derechos:.....	11
6.	PRINCIPIOS ORIENTADORES .....	11
7.	VINCULACIÓN DE LENGUAJE INCLUYENTE .....	14
7.1.	Plurales poblacionales incluyentes .....	15
7.2.	Plurales laborales incluyentes .....	15
7.3.	Plurales incluyentes del sector empresarial.....	16
7.4.	Plurales sociales incluyentes.....	16
7.5.	Nombres abstractos .....	16
7.6.	Eventos públicos .....	17
7.7.	Cargos y oficios en femenino .....	17
7.8.	Artículos para nombres invariables .....	17
7.9.	Utilización correcta del género en las frases .....	18
7.10.	El género femenino debe incluirse tácitamente en la frase, no segregarlo como si fuera un objeto. ....	18
7.11.	Aposiciones explicativas.....	18
7.12.	Vocabulario Violeta.....	19
8.	ESTRATEGIAS PARA LA APLICACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.....	22
9.	COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO .....	23
10.	DIVULGACIÓN Y REFORMA.....	24
11.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	25
12.	HISTORIAL DE CAMBIOS .....	25

**ELABORADO POR**

**Nombre:** Jorge Ignacio Caucali Barriga  
**Cargo:** Psicólogo Contratista Talento Humano

**REVISADO POR**

**Nombre:** Olga Lucía Muñoz  
**Cargo:** Coordinadora de Talento Humano

**APROBADO POR**

**Nombre:** Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

## 1. INTRODUCCIÓN

Colombia ha atravesado por una serie de cambios y esfuerzos que han logrado que el paradigma de equidad de género que hoy nos ocupa, sea tomado como un tema de gran relevancia en la construcción de un país más incluyente, por cuanto permite la protección del ser humano y del ciudadano en un marco de equidad, igualdad y no discriminación, dándole mayor importancia a la mujer cuyos antecedentes de desigualdad han ido menguando hasta llegar a crear instituciones o entidades dedicadas a la equidad de género de la mujer, además de la construcción de políticas públicas dirigidas a cerrar esas brechas de desigualdad.

Colombia como un Estado Social de Derecho, propende por el respeto de los derechos humanos y dentro de los fines esenciales del Estado encontramos que se debe garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución Política Colombiana.

El Estado colombiano, en busca de esa protección de los derechos humanos, promulgó la Constitución Política Colombiana del año 1991 y consagró en ella los derechos fundamentales dentro de los cuales se encuentra, el de la igualdad, establecido en el artículo 13 que señala *“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. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”*.

A continuación, relacionaremos los antecedentes que ha vivido Colombia en la construcción de políticas públicas de equidad de género, de un país incluyente y de las instituciones que están especializadas en la salvaguarda y aplicación de la equidad de género, con base en un extracto tomado de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer:

*“Los esfuerzos en el país por adelantar políticas públicas específicas para las mujeres se remontan a 1984 con la publicación de la Política para la Mujer Rural mediante el CONPES 2109. En 1990 se crea la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia con el objetivo de dar cumplimiento a la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, así como a otros compromisos de orden internacional y en respuesta a solicitudes del movimiento social de mujeres de Colombia. Sin embargo, no fue sino hasta después de la promulgación de la Constitución de 1991, con sus desarrollos sobre el principio de igualdad y no discriminación, sumado a los impactos de las conferencias mundiales sobre la mujer realizadas por Naciones Unidas, especialmente la de Beijing 1995, que se dio un impulso continuo a la elaboración de políticas incorporando la igualdad de oportunidades, la categoría de análisis de género y la búsqueda del empoderamiento de las mujeres.*

*En julio de 1995, mediante la promulgación de la Ley 188 de 1995 se crea la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres. En diferentes ministerios y entidades descentralizadas se crean instancias encargadas de promover la aplicación de las políticas dirigidas a las mujeres, muchas de las cuales no funcionan en la actualidad.*

*En junio de 1999, el Decreto 1182 de 1999 establece la transformación de la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres en Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.*

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

*En 2014 es ratificada como Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) mediante Decreto 1649.*

*En 2017, mediante decreto 672 (26 de abril), se ratifica la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer bajo la coordinación del Despacho del Director del Departamento Administrativo de Presidencia de la República (DAPRE).*

*En 2019, mediante decretos 179 (08 de febrero) y 1784 (04 de octubre), se ratifica la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, ahora bajo la coordinación del Despacho de la Vicepresidente de la República.*

*Así, en las últimas tres décadas los gobiernos nacionales han elaborado diferentes políticas para las mujeres: en 1992, se formuló la Política Integral para la Mujer; posteriormente, en 1994, la Política de Participación y Equidad y de la Mujer (EPAM); en 1999, el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres; en 2003, la Política Mujeres Constructoras de Paz y en 2013 la Política de Equidad de Género para las Mujeres. La formulación de dichas políticas, desde entonces, ha estado liderada por las entidades responsables del tema de equidad de género”<sup>1</sup>.*

Se puede entonces, dilucidar que la mujer ha venido ganando un rol muy importante no solo a nivel personal y familiar sino a nivel de sociedad, de la economía y del país en general, sin embargo, aún falta mucho camino por recorrer y de ahí la importancia que tanto las entidades públicas y privadas creen estrategias, políticas, planes de acción y/o programas encaminados a apoyar, aplicar, hacer seguimiento a las políticas públicas promulgadas por el Gobierno Nacional y todas las instancias creadas, para que el camino ganado no se estreche sino que continúe su curso en pro de eliminar definitivamente las brechas, la discriminación y la desigualdad entre hombres, mujeres y propender por la diversidad.

Sin embargo, por el concepto mismo de género no se puede dejar de lado la diversidad y multiculturalidad del ser humano, por lo tanto, esta política no va dirigida únicamente a la mujer y su rol en la sociedad, si no al ser humano en general.

La política de Equidad de Género de la Superintendencia de la Economía Solidaria es entonces un eslabón más en este camino trazado por el Gobierno Colombiano, por cuanto la Entidad propende por la equidad, igualdad, aceptación, tolerancia, inclusión, no discriminación de todos sus trabajadores, colaboradores o usuarios, como seres humanos diferentes y diversos.

## 2. OBJETIVOS

Con la presente política, la Superintendencia de la Economía Solidaria, comprende la importancia de la diversidad y multiculturalidad, atiende el llamado del Gobierno Nacional a continuar con la efectiva aplicación de la equidad de género. Por ello, la política de equidad de género busca:

- ✓ Interrelacionar esta política con los planes institucionales.
- ✓ Procurar que las decisiones de la Entidad sean basadas en la equidad de género.
- ✓ Divulgar el contenido de esta política tanto a los funcionarios, colaboradores y a la sociedad en general.

<sup>1</sup> Información histórica tomada de la página web de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, <http://www.equidadmujer.gov.co/consejeria/Paginas/antecedentes-institucionales.aspx>

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

- ✓ Sensibilizar y capacitar a los colaboradores de la entidad en el marco de la Equidad de Género.
- ✓ Sensibilizar y capacitar a todos los colaboradores en reconocer cual es el rol de cada uno de ellos y reforzar la importancia de sentirse identificado con la Entidad.

### 3. ALCANCE

La política de equidad de género de la Superintendencia de la Economía Solidaria es aplicable a todos los funcionarios, contratistas, colaboradores de la entidad, a los usuarios y a la sociedad en general.

En el marco de las relaciones de la Superintendencia, los principios, estrategias y demás componentes de esta política deben ser aplicados y respetados por todas las personas a quien va dirigido este documento, mientras dure la relación que da lugar a la interacción con la Superintendencia.

### 4. MARCO NORMATIVO CON IMPACTO EN LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

LEYES PROMULGADAS CON IMPACTO DE GÉNERO	DISPOSICIONES
Ley 82 DE 1993: Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia. Se dictan otras disposiciones”	Para los efectos de la presente ley, entiéndase por "Mujer Cabeza de Familia", quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar. El Estado definirá mediante reglamento el ingreso de la mujer cabeza de familia y de la familia a su cargo al sistema de seguridad social, buscando la protección integral, cuyos servicios se les prestarán en forma efectiva, bien sea con sistemas propagados, a crédito y por excepción de manera gratuita.
Ley 294 DE 1996: Modificada por la Ley 599 de 2000, "Por la cual se expide el Código Penal", publicada en el Diario Oficial No. 44.097 de 24 de julio del 2000.	Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar. La presente Ley tiene por objeto desarrollar el artículo 42, inciso 5o., de la Carta Política, mediante un tratamiento integral de las diferentes modalidades de violencia en la familia, a efecto de asegurar a ésta su armonía y unidad.
Ley 581 de 2000 “ Ley de cuotas para cargos de designación”	Asignar a las mujeres como mínimo el 30% de los cargos de libre nombramiento y remoción tanto en el máximo nivel decisorio como en los demás niveles de decisión. Incluir al menos el nombre de una mujer en cada terna y conformar las listas con nombres de hombres y mujeres en igual proporción.
Ley 599 DE 2000 “Código Penal Colombiano”	El derecho penal tendrá como fundamento el respeto a la dignidad humana. Las normas y postulados que sobre derechos humanos se encuentren consignados en la Constitución Política, en los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, harán parte integral de este código.
Ley 731 DE 2002 “Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales”.	Tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer. La

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

LEYES PROMULGADAS CON IMPACTO DE GÉNERO	DISPOSICIONES
	<p>presente ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural. ARTÍCULO 2o. DE LA MUJER RURAL. Para los efectos de la presente ley, mujer rural es toda aquella que sin distinción de ninguna naturaleza e independientemente del lugar donde viva, su actividad productiva está relacionado directamente con lo rural, incluso si dicha actividad no es reconocida por los sistemas de información y medición del Estado o no es remunerada.</p>
<p>Ley 823 DE 2003 “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”</p>	<p>La presente ley 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. Artículo 2°. La presente ley se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, sea y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia. La igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales.</p>
<p>Ley 882 DE 2004 “Por medio de la cual se modifica el artículo 229 de la Ley 599 de 2000”.</p>	<p>La pena se aumentará de la mitad a las tres cuartas partes cuando el maltrato, del que habla el artículo anterior recaiga sobre un menor, una mujer, un anciano, una persona que se encuentre en incapacidad o disminución física, sensorial y psicológica o quien se encuentre en estado de indefensión.</p>
<p>Ley 906 DE 2004 “Código de procedimiento penal Colombia Sistema Penal Acusatorio”</p>	<p>Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1142 de 2007. El nuevo texto es el siguiente: Toda persona tiene derecho a que se respete su libertad. Nadie podrá ser molestado en su persona ni privado de su libertad sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad judicial competente, emitido con las formalidades legales y por motivos previamente definidos en la ley.</p>
<p>Ley 1009 DE 2006 “Por la cual se crea con carácter permanente el observatorio con asuntos de género”.</p>	<p>Créase con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género, OAG, el cual estará a cargo del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer o de la entidad rectora de la política pública para el adelanto de la mujer y la equidad de género. El OAG tiene por objeto identificar y seleccionar un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento para hacer reflexiones críticas sobre las políticas, los planes, los programas, las normas, la jurisprudencia para el mejoramiento de la situación de las mujeres y de la equidad de género en Colombia.</p>
<p>Ley 1142 DE 2007 “Por medio de la cual se reforman parcialmente las Leyes 906 de 2004, 599 de 2000 y 600 de 2000 y se adoptan medidas para la prevención y represión de la actividad delictiva de especial impacto para la convivencia y seguridad ciudadana”.</p>	<p>El inciso 2° del artículo 38 de la Ley 599 de 2000 quedará así: El control sobre esta medida sustitutiva será ejercido por la autoridad judicial que conozca del asunto o vigile la ejecución de la sentencia, con apoyo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, organismo que adoptará mecanismos de vigilancia electrónica o de visitas periódicas a la residencia del penado, según su competencia legal, entre otros, y que serán indicados</p>

**ELABORADO POR**

**Nombre:** Jorge Ignacio Caucali Barriga  
**Cargo:** Psicólogo Contratista Talento Humano

**REVISADO POR**

**Nombre:** Olga Lucía Muñoz  
**Cargo:** Coordinadora de Talento Humano

**APROBADO POR**

**Nombre:** Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

LEYES PROMULGADAS CON IMPACTO DE GÉNERO	DISPOSICIONES
	por la autoridad judicial, para verificar el cumplimiento de la pena, de lo cual informará al despacho judicial respectivo.
Ley 1257 DE 2008 “Garantizar el Derecho de las mujeres a vivir una vida libre sin Violencia”.	“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”.
DECRETO 164 DE 2010: Por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada. “Mesa Interinstitucional para erradicar la Violencia contra las Mujeres”.	Que a través del artículo 2° del Decreto 1182 de 1999, se transforma la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer, en la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer - CPEM. Que de acuerdo con el Decreto 519 de 2003, la Consejería Presidencial, tiene como funciones, entre otras, la de impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formulación y gestión de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo por parte de todas las entidades públicas, sectoriales y territoriales, así como formular, diseñar y ejecutar programas y proyectos específicos dirigidos a mejorar la calidad de vida de las mujeres, especialmente las más pobres y desprotegidas, en orden a lograr un mejor acceso a las oportunidades, recursos y beneficios del desarrollo económico y social.
Ley 1413 de 2010 “Inclusión de la Economía del Cuidado en el Sistema de Cuentas Nacionales”.	Reconocimiento del trabajo doméstico, Implementación Encuesta de Uso del Tiempo (DANE).
Ley 1434 de 2011 “Por la cual se modifica y adiciona la Ley 5ª de 1992, se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones”.	La presente ley tiene por objeto fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político a través de la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República.
Ley 1438 de 2011 “Reforma al Sistema de Salud Inclusión del Art. 54”	Atención integral a la violencia contra la mujer y no cobro de copagos. Principios de prevalencia de derechos y enfoque diferencial en la atención.
Ley 1257 de diciembre 4 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”	Adoptar normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.
Decreto 166 del 04 de mayo de 2010.	Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
Ley 1413 del 20 de junio de 2010 "Inclusión de la Economía del Cuidado en las cuentas nacionales"	Incluir la economía del cuidado conformada por el trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales, con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
Ley 1434 de 6 de enero de 2011 "Creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso."	Fomentar la participación de la Mujer en el ejercicio de la labor Legislativa y control político a través de la creación de la Comisión.
Ley 1448 del 10 de junio 2011 “Por la cual se dictan medidas de atención,	Inclusión de más de veinte (20) artículos que desarrollan la perspectiva de género y derechos de las mujeres. (Apoyo de la

**ELABORADO POR**

**Nombre:** Jorge Ignacio Caucali Barriga  
**Cargo:** Psicólogo Contratista Talento Humano

**REVISADO POR**

**Nombre:** Olga Lucía Muñoz  
**Cargo:** Coordinadora de Talento Humano

**APROBADO POR**

**Nombre:** Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

LEYES PROMULGADAS CON IMPACTO DE GÉNERO	DISPOSICIONES
asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.	sociedad civil y trabajo de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer).
Ley 1450 del 16 de junio de 2011 "Plan Nacional de Desarrollo".	Inclusión del art. 177 y 179 la obligación de construir de manera participativa, bajo la coordinación de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, una política nacional integral de equidad de género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género.
Ley 1475 de julio 14 de 2011 "Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones"	Inclusión de la cuota del 30% de mujeres en la conformación de las listas de representación de los partidos y otras medidas de carácter financiero.
Ley 1496 del 29 de diciembre de 2011 "Igualdad salarial "	Desarrollo de factores de igualdad salarial, seguimiento y auditoría a esta clase de discriminación.
Ley 1532 de 7 de junio 2012 "Por medio de la cual se adoptan unas medidas de política y se regula el funcionamiento el programa Familias en Acción."	Artículo 10. Parágrafo 2º: El programa privilegiará el pago de los subsidios a las mujeres del hogar, como una medida de discriminación positiva y de empoderamiento del rol de la mujer al interior de la familia.
Ley 1537 del 20 de junio de 2012 "por la cual se dictan normas tendientes a facilitar y promover el desarrollo urbano y el acceso a la vivienda y se dictan otras disposiciones"	Arts. 26, 29 y 37: Priorización del subsidio a madres comunitarias de las modalidades del ICBF; acceso preferente a los programas de vivienda de interés prioritario rural a las mujeres cabeza de familia, víctimas del conflicto armado; opción de ahorro a través del leasing habitacional y/o contrato de arrendamiento con opción de compra.
Ley 1542 del 5 de julio de 2012 "Por la cual se reforma el artículo 74 de la ley 906 de 2004, código de procedimiento penal."	Elimina el carácter querrelable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria. Incluye el deber de debida diligencia conforme con la Convención de Belém do Pará.
LEY 1551 del 06 de Julio 2012 "por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios"	Art. 24 Parágrafo 1. Dispone "Licencia de maternidad. Las Concejalas tendrán derecho a percibir honorarios por las sesiones que se realicen durante su licencia de maternidad, entendiéndose como justificable su inasistencia".
Ley 1561 del 11 de julio de 2012 "Por la cual se establece un proceso verbal especial para otorgar títulos de propiedad al poseedor material de bienes inmuebles urbanos y rurales de pequeña entidad económica, sanear la falsa tradición y se dictan otras disposiciones.	Crea un proceso especial para el acceso a la propiedad, mediante otorgamiento de título a poseedores de bienes inmuebles y urbanos. Ordena el proferir fallos a favor de ambos cónyuges o compañeros permanentes que acceden al proceso especial.
Ley 1580 del 01 de octubre de 2012 "por la cual se crea la pensión familiar"	Reconoce una pensión familiar en el régimen de prima media calculando el tiempo cotizado por cada uno de los cónyuges o compañeros permanentes.
Ley 1592 de 3 de diciembre de 2012 Por medio de la cual se introducen modificaciones a la ley 975 de 2005 "por la cual se dictan disposiciones para la	Introduce el principio de enfoque diferencial en la ley 975, para objeto de la participación de las víctimas en el proceso especial de dicha ley y de las medidas de garantía y protección para las poblaciones expuestas a mayor riesgo como las mujeres.

**ELABORADO POR**

**Nombre:** Jorge Ignacio Caucali Barriga  
**Cargo:** Psicólogo Contratista Talento Humano

**REVISADO POR**

**Nombre:** Olga Lucía Muñoz  
**Cargo:** Coordinadora de Talento Humano

**APROBADO POR**

**Nombre:** Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño



LEYES PROMULGADAS CON IMPACTO DE GÉNERO	DISPOSICIONES
reincorporación de miembros de grupos armados organizados al margen de la ley, que contribuyan de manera efectiva a consecución de la paz nacional y se dictan otras disposiciones para acuerdos humanitarios" y se dictan otras disposiciones"	Se concilian y armonizan algunas disposiciones de la Ley 975 con la Ley 1448 de víctimas y restitución de tierras.
Ley 1595 del 21 de diciembre de 2012 "Por medio de la cual se aprueba el convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (número 189)", adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 16 de junio de 2011"	Incorpora al ordenamiento jurídico nacional, la convención de la OIT que garantiza la protección laboral mínima que deben tener los trabajadores y trabajadoras domésticos, a la par con las demás categorías de trabajadores.
Ley 1626 del 30 de abril de 2013 por medio del cual se garantiza la vacunación gratuita y obligatoria a la población colombiana objeto de la misma, se adoptan medidas integrales para la prevención del cáncer cérvico uterino y se dictan otras disposiciones"	Garantizar la vacunación contra el Virus del Papiloma Humano de manera gratuita a todas las niñas entre cuarto grado de básica primaria y séptimo grado de básica secundaria.
Acto Legislativo 02 de 2012 "POR EL CUAL SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 116, 152 Y 221 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA" (Fuero Militar)	En su último debate incluyó la referencia expresa a la exclusión que debe haber de los delitos de violación y abusos sexuales de la jurisdicción penal militar.
Ley 1639 del 02 de julio de 2013 por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la ley 599 de 2000.	Modificación del artículo 113 de la Ley 599 de 2000, Aumento de penas por lesiones que ocasionan deformidad causadas por agentes químicos y ácidos; control a la comercialización de estos productos y la atención especializada a las víctimas de quemaduras con ácido.
Ley 1652 del 12 de julio de 2013 "por medio de la cual se dictan disposiciones acerca de la entrevista y el testimonio en procesos penales de niños, niñas y adolescentes víctimas de delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales"	Regula y otorga valor probatorio como medio de conocimiento la entrevista o testimonio de niños, niñas y/o adolescentes víctimas de delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales. Regula la práctica de dichas entrevistas
Ley 1700 del 27 de diciembre de 2013 "Por medio de la cual se reglamentan las actividades de comercialización en red o mercadeo multinivel en Colombia"	Relación con el tema de género: Regulación del mercado multinivel. Dentro de las actividades que se regulan, se incluyen medidas favorables dentro de los contratos con los que se vinculan a las personas naturales encargadas de las ventas, así como la vigilancia para que existan condiciones justas en la remuneración o compensación. Las mujeres son en su mayoría las encargadas de las ventas multinivel (Avon, Yambal, Tupperware, entre muchas otras).

**ELABORADO POR**

**Nombre:** Jorge Ignacio Caucali Barriga  
**Cargo:** Psicólogo Contratista Talento Humano

**REVISADO POR**

**Nombre:** Olga Lucía Muñoz  
**Cargo:** Coordinadora de Talento Humano

**APROBADO POR**

**Nombre:** Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

LEYES PROMULGADAS CON IMPACTO DE GÉNERO	DISPOSICIONES
Ley 1719 del 18 de junio de 2014 “Por la cual se modifican algunos artículos de las leyes 599 de 2000,906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones”	La presente ley tiene por objeto la adopción de medidas para garantizar el derecho de acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial de la violencia sexual asociada al conflicto armado interno. Estas medidas buscan atender de manera prioritaria las necesidades de las mujeres, niñas, niños y adolescentes víctimas.
Acuerdo 584 del 30 de marzo de 2015.	Por medio del cual se adoptan los lineamientos de la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.

## 5. DEFINICIONES

### 5.1. **Equidad:**

“Este sentido amplio del concepto de equidad, que le da nombre a esta política pública nacional, adopta las nociones de igualdad, no discriminación y diversidad, cuyo entrelazamiento permite definir la equidad como una igualdad orientada por las diferencias.

Esto no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que el Estado debe garantizar el acceso, goce y ejercicio en igualdad de oportunidades y capacidades para unos y otros”<sup>2</sup>.

### 5.2. **Género:**

La UNESCO lo define como: “Por “género” se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad”<sup>3</sup>.

Por otro lado, la Fundación Surt, lo define así: “Se llama género al producto de representaciones, espacios, características, prácticas y expectativas que se asignan a los hombres y a las mujeres a partir de su diferencia biológica, y que, sin serlo, se presentan como si fueran consecuencia natural de la misma. Aunque este concepto suele asociarse a la mujer, el género no debe entenderse en clave femenina: identifica las diferencias sociales y culturales adjudicadas a hombres y mujeres y, por consiguiente, afecta a ambos”<sup>4</sup>.

### 5.3. **Equidad de Género:**

<sup>2</sup> Documento CONPES SOCIAL, Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación, versión aprobada marzo 12 de 2013.

<sup>3</sup> UNESCO,

<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digitalibrary/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

<sup>4</sup> Fundación Surt, Guía para la incorporación de políticas de igualdad de género en las PYMES, [http://www.surt.org/acciones/guia\\_delta\\_igualdad\\_pimes.pdf](http://www.surt.org/acciones/guia_delta_igualdad_pimes.pdf)

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

El Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola FIDA, define Equidad de Género, de la siguiente manera: “se define como *“la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.”*<sup>5</sup>

Además, la Fundación Surt la define como: “refiere a la imparcialidad en el tratamiento por género, que puede ser tratamiento igualitario o tratamiento que sea diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En este sentido, el concepto de equidad de género posibilita la adopción de medidas encaminadas a corregir las desigualdades de hecho que afecten a las mujeres: medidas de acción positiva, recogidas en la práctica jurídica a través de lo que se denomina Derecho antidiscriminatorio”.<sup>6</sup>

#### 5.4. **Transversalización del enfoque de género:**

“La incorporación del análisis de género en las políticas públicas que ayuden a intervenir y transformar las realidades sociales actuales, los procesos culturales de construcción de las identidades de género y la división social y sexual del trabajo, es a lo que se le ha denominado **transversalización del enfoque de género** en el accionar del Estado. Ésta, como estrategia de inclusión debe atender las necesidades de las mujeres asociadas a sus roles de género y a la satisfacción de sus necesidades básicas, mejorando sus condiciones de existencia. Al mismo tiempo, busca atender los intereses de las mujeres, vinculados con la superación de la desigualdad, el acceso al poder y a la eliminación de las diversas formas de discriminación y subordinación, transformando y empoderando su posición en la sociedad”.<sup>7</sup>

#### 5.5. **Enfoque diferencial de derechos:**

“Al mismo tiempo, se busca considerar las diferencias, el reconocimiento de los sujetos en su diversidad y la configuración de los poderes que éstos tienen a disposición para participar en igualdad de condiciones de la vida social. En este sentido, se habla de un **enfoque diferencial de derechos**, el cual, enfrenta la discriminación que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres y considera también, la intersección de otras discriminaciones que afectan a grupos particulares de mujeres. Al reconocer la diversidad y las diferencias de los sujetos sociales, el enfoque diferencial de derechos reconoce a las mujeres como un grupo social heterogéneo configurado por pluralidades internas, en razón de su identidad étnica, de clase, de edad, de orientación sexual, de región cultural y de otras características”.<sup>8</sup>

## 6. PRINCIPIOS ORIENTADORES

<sup>5</sup> Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA): <http://www.ifad.org/gender/glossary.htm>

<sup>6</sup> Fundación Surt, Guía para la incorporación de políticas de igualdad de género en las PYMES, [http://www.surt.org/acciones/guia\\_delta\\_igualdad\\_pimes.pdf](http://www.surt.org/acciones/guia_delta_igualdad_pimes.pdf)

<sup>7</sup> Documento CONPES SOCIAL, Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación, versión aprobada marzo 12 de 2013.

<sup>8</sup> Documento CONPES SOCIAL, Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación, versión aprobada marzo 12 de 2013.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES), basó la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las mujeres, en los siguientes principios, los cuales, al ser acogidos por el Gobierno Nacional, nos sirven de base y guía para la presentación de la presente política:

**Igualdad y no Discriminación:**

Este además de ser un principio, es un derecho fundamental consagrado en la Constitución Política Colombiana.

*“En derecho cuando se habla de igualdad y no discriminación se refiere a que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características; ya que a todas se les reconocen los mismos derechos y las mismas posibilidades”.<sup>9</sup>*

*“Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del estado de derecho. Como señalaron los Estados Miembros en la Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho, «todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación». También se comprometieron a respetar la igualdad de derechos de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”<sup>10</sup>*

*“Desde el punto de vista holístico, si bien no existe una única fuente para estas conclusiones, podríamos resumir los retazos de definición coherentes del concepto de igualdad de trato o no discriminación que existen en el derecho internacional de la siguiente manera:*

- *No todas las diferencias de trato son discriminatorias o bien la igualdad no significa trato idéntico.*
- *Una distinción es discriminatoria (a) si no tiene justificación objetiva y razonable o si no persigue un fin legítimo; o (b) si no existe una relación razonable de proporcionalidad entre el fin y los medios empleados para lograrlo.*
- *Al menos cuando se trate de distinciones fundadas en la raza (incluyendo el color de la piel y el origen nacional o étnico), el sexo y la religión, será más difícil establecer la legitimidad del fin y la razonabilidad de la relación entre el fin y los medios empleados para lograrlo.*
- *Las creencias tradicionales o prejuicios locales no se aceptan como justificación razonable de un trato diferente.*
- *El propósito o intención discriminatorio no es un requisito de la discriminación.*
- *Las preferencias podrían ser discriminatorias si tienen el efecto de menoscabar la igualdad.*
- *La no discriminación se aplica a todos los actos estatales, independientemente de si dichos actos son exigidos por el derecho internacional.*
- *Las medidas especiales o acciones afirmativas serán coherentes con la igualdad o no discriminación siempre y cuando: se apliquen con el consentimiento de los miembros del grupo; se adopten con la finalidad exclusiva de lograr la igualdad; sean temporales; se descontinúen cuando se haya alcanzado el objetivo; no entrañen la mantención de estándares desiguales o separados.*

<sup>9</sup> EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES EN COLOMBIA, Mayerly Garzón Fernández, Universidad Católica de Colombia

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/17741/1/Art%C3%ADculo%20Equidad%20de%20G%C3%A9nero%20para%20las%20Mujeres%20en%20Colombia..pdf>

<sup>10</sup> La ONU y el Estado de Derecho, <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/>

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Cauca Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

- Las medidas positivas del Estado y, en ciertos casos, la acción afirmativa o trato preferencial, son necesarias, en ocasiones, con el fin de que el Estado pueda cumplir con su obligación de respetar la igualdad.
- La necesidad de medidas positivas del Estado se puede ampliar a la protección de las personas de impedimentos a la igualdad impuestos por terceros particulares”.<sup>11</sup>

**Interculturalidad:**

“La “interculturalidad” se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo.”<sup>12</sup>

**Reconocimiento de la diversidad:**

“Al reconocer la diversidad y las diferencias de los sujetos sociales, el enfoque diferencial de derechos reconoce a las mujeres como un grupo social heterogéneo configurado por pluralidades internas, en razón de su identidad étnica, de clase, de edad, de orientación sexual, de región cultural y de otras características”.<sup>13</sup>

“La diversidad cultural es una característica esencial de la humanidad y un factor clave de su desarrollo. Colombia es un país reconocido por su compleja y rica diversidad cultural que se expresa en una gran pluralidad de identidades y de expresiones culturales de los pueblos y comunidades que forman la nación. Como lo plantea la Unesco, la diversidad cultural es una característica esencial de la humanidad, patrimonio común que debe valorarse y preservarse en provecho de todos, pues crea un mundo rico y variado, que acrecienta la gama de posibilidades y nutre las capacidades y los valores humanos, y constituye, por lo tanto, uno de los principales motores del desarrollo sostenible de las comunidades, los pueblos y las naciones”.<sup>14</sup>

**Autonomía y empoderamiento:**

“Cuando se habla de empoderamiento se hace referencia a la autonomía en la toma de decisiones, la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones, englobando estos conceptos a nivel personal y colectivo. Este principio busca que las mujeres actúen con libertad de movimiento y de acción sobre sus propias vidas, para tener una mejor estabilidad emocional, laboral, económica, educativa, para poder enfrentar las situaciones a las que se tienen que enfrentar a diario con mayor firmeza”.<sup>15</sup>

**Participación:**

<sup>11</sup> El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional Anne F. Bayefsky, traducido al castellano. Título original: “The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law”, publicado en Human Rights Law Journal, Vol. 11, Nº 1-2, 1990, pp. 1-34. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>

<sup>12</sup> Artículo 4.8 de la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales

<sup>13</sup> Documento CONPES SOCIAL, Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación, versión aprobada marzo 12 de 2013.

<sup>14</sup> Política de Diversidad Cultural, Ministerio de Cultura de Colombia. [https://www.mincultura.gov.co/ministerio/politicasculturales/dediversidadcultural/Documents/07\\_politica\\_diversidad\\_cultural.pdf](https://www.mincultura.gov.co/ministerio/politicasculturales/dediversidadcultural/Documents/07_politica_diversidad_cultural.pdf)

<sup>15</sup> EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES EN COLOMBIA, Mayerly Garzón Fernández, Universidad Católica de Colombia.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

*“Fomentar la participación de las mujeres en instancias de poder y toma de decisiones y fortalecer el reconocimiento de sus diferentes formas organizativas.*

*Participación en los escenarios de poder y de toma de decisiones, pues se evidencian limitaciones en espacios y mecanismos para la participación social, cultural y política de las mujeres”.<sup>16</sup>*

**Corresponsabilidad:**

*“La política debe lograr un compromiso de las entidades del estado y promover en las empresas públicas y privadas, la inclusión de distintas acciones en su interior que lleven a alcanzar una mayor participación equilibrada en órganos de dirección y consejos administrativos, así como un mayor equilibrio en la diversificación profesional para favorecer el acceso y promoción de las mujeres a sectores y ocupaciones que tradicionalmente presentan un déficit de presencia femenina. La implementación de este principio en la política pública de género conduce a una modificación de las estructuras sociales que permite el desarrollo y el crecimiento de la economía del país, se garantiza una mayor estabilidad laboral y participación de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito político”.<sup>17</sup>*

**Sostenibilidad:**

*“Atendiendo a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 “Prosperidad para Todos” , en septiembre de 2012, el Gobierno Nacional lanzó los Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y del Plan integral para garantizar una vida libre de violencias, constituyéndose en el referente para el diseño y puesta en marcha de acciones sostenibles para la superación de brechas y la transformación cultural, que en el horizonte de los próximos 10 años, contribuyan al goce efectivo de los derechos de las mujeres en nuestro país”.<sup>18</sup>*

**7. VINCULACIÓN DE LENGUAJE INCLUYENTE**

La implementación del lenguaje incluyente adquiere gran relevancia en la sociedad, debido a su función incesante de permitir un adecuado uso de expresiones lingüísticas que incluyan tanto al género femenino como al masculino, toda vez que se requiera hacer referencia a ambos ya que por tradicionalismo lingüístico existe sexismo idiomático que de tiempo atrás, trae afirmaciones o calificativos masculinos aún cuando el referente sea de género femenino.

Se puede decir que la esencia misma del lenguaje no es sexista, lo que lo pone en esta posición es su utilización; de ahí la importancia de reconocer que si se hace un uso adecuado del mismo se está contribuyendo a la igualdad y a la visibilización de la mujer.

<sup>16</sup> Documento CONPES SOCIAL, Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación, versión aprobada marzo 12 de 2013.

<sup>17</sup> EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES EN COLOMBIA, Mayerly Garzón Fernández, Universidad Católica de Colombia

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/17741/1/Art%C3%ADculo%20Equidad%20de%20G%C3%A9nero%20para%20las%20Mujeres%20en%20Colombia.pdf>

<sup>18</sup> Documento CONPES SOCIAL, Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación, versión aprobada marzo 12 de 2013.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

Así las cosas, se mencionan los siguientes beneficios que estimulan la utilización del lenguaje incluyente como principio activo de la equidad de género. Al reconocer que el lenguaje es una expresión del pensamiento, al incluirlo en las expresiones cotidianas se está dando el debido protagonismo social a la mujer, lo que a su vez permite cerrar la brecha existente entre ambos géneros. Dado lo anterior, permite sensibilizar a la sociedad en la deconstrucción de estereotipos y prejuicios de género, permitiendo transformar o desaparecer cualquier tipo de violencia simbólica entre ambos géneros.

Del mismo modo, cuando se utiliza un adecuado lenguaje incluyente se propende por el reconocimiento y empoderamiento de la mujer, transformando roles estereotipados y asignando de forma directa e inmediata la oportunidad de ser nombrada como sujeta de derecho.

Por lo anterior, mediante la presente política se cita el lenguaje incluyente que da lugar al reconocimiento de género en términos de equidad y derechos.

### 7.1. Plurales poblacionales incluyentes

Utilizar de manera correcta los plurales, evitará expresiones sexistas arraigadas al lenguaje tradicional. Se recomienda priorizar el empleo del femenino y luego el masculino; sin embargo, en caso de ser necesario repetir varias veces ambos géneros, entonces se ha de utilizar expresiones de tipo neutro. Algunos ejemplos para tener en cuenta:

<i>Plural excluyente</i>	<i>Plural incluyente</i>
Los niños	La niñez, la población infantil, la infancia
Los jóvenes	La juventud o la población juvenil
Los ancianos, los adultos mayores	Las personas adultas mayores, la población adulta mayor, las personas con edades entre
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los colombianos	La población colombiana, la población del país

### 7.2. Plurales laborales incluyentes

Frente a este tipo de manifestaciones verbales, es muy usual generalizar el lenguaje desde lo masculino. Sin embargo, para una correcta utilización se recomiendan expresiones como:

<i>Plural excluyente</i>	<i>Plural incluyente</i>
Los técnicos	El personal técnico, las personas técnicas, el sector técnico, la parte técnica
Los trabajadores de la Supersolidaria	La población funcionaria de la Supersolidaria, el funcionariado, las funcionarias y los funcionarios.
Los servidores de la Supersolidaria	La planilla de la Supersolidaria, los servidores y servidoras, quienes laboran en la Supersolidaria
Los gestores	Las personas encargadas de las gestiones

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

Los usuarios

Las personas usuarias

### 7.3. Plurales incluyentes del sector empresarial

En asuntos relacionados con la economía, es frecuente evidenciar un lenguaje excluyente que se debe corregir. Algunos ejemplos para su debida utilización:

<i>Plural excluyente</i>	<i>Plural incluyente</i>
Los oferentes	Las personas oferentes
Los empresarios	El sector empresarial, la comunidad empresarial
Los clientes	La clientela
Los proveedores interesados	Las personas proveedoras, la parte interesada en la provisión del servicio, las empresas proveedoras
Los deudores	La parte deudora o las personas deudoras

### 7.4. Plurales sociales incluyentes

El objetivo principal del lenguaje incluyente es reconocer el protagonismo de la mujer dentro de la sociedad, permitiendo realizar procesos de transformación cultural, donde se reconozca lo femenino y se desvirtúe el costumbrismo sexista de expresiones sociales masculinas. Las siguientes son algunas frases guía, para una adecuada utilización del lenguaje incluyente a nivel social:

<i>Plural excluyente</i>	<i>Plural incluyente</i>
Los derechos del hombre	Los derechos humanos, los derechos de la humanidad, los derechos de las personas
Los derechos de los niños	Los derechos de las niñas y los niños, los derechos de la niñez
El hombre o los hombres	La humanidad, las personas, la población, la especie humana, hombres y mujeres o mujeres y hombres
Los padres de familia	Los padres y madres de familia, las personas responsables del hogar
Los vecinos	La vecindad, la comunidad, la población, la gente vecina de
Los profesores o los docentes	El profesorado, el personal docente, la comunidad docente

### 7.5. Nombres abstractos

Se conoce como nombres abstractos aquellos cargos o profesiones compuestos por grupos de hombres y mujeres, que no refieren un género en particular. Algunos ejemplos que ayudan a identificar estos casos son:

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño



<i>Lenguaje excluyente</i>	<i>Lenguaje incluyente</i>
Los redactores	La redacción
Los directores regionales	Las direcciones regionales
Los gestores	Las gestiones
Los jefes	Las jefaturas
Los coordinadores	El equipo coordinador o la coordinación
Los gerentes	La gerencia o el grupo gerencial
Los miembros	La membresía
Los políticos	La clase política
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los demás	El resto, las personas restantes, las demás personas
Los técnicos	El personal técnico, las personas técnicas, el sector técnico, la parte técnica

## 7.6. Eventos públicos

Según el artículo 2 del acuerdo 381 de 2009 'Por medio del cual se promueve el uso del lenguaje incluyente', éste no solo debe aplicarse en la redacción y difusión de documentos oficiales (acuerdos, decretos, resoluciones, conceptos, oficios) u otras publicaciones (periódicos, folletos, afiches, pancartas, páginas web, blogs); sino que, además, debe extenderse a otros espacios de socialización como eventos públicos y medios de comunicación.

## 7.7. Cargos y oficios en femenino

Con esta política de equidad de género se busca del mismo modo, un protocolo de comunicación libre de sexismo basado en la debida utilización de los sufijos, ampliado también a los cargos u oficios, como se muestra a continuación:

<i>Sufijo</i>	<i>Lenguaje incluyente</i>
ero / era	Ingeniera / Ingeniero
ivo / Iva	Administrativo / Administrativa
ria / rio	Secretaria / Secretario
nomo / noma	Agrónomo / Agrónoma
dor / dora	Administrador, Administradora / Contador, Contadora
gogo / goga	Pedagogo / Pedagoga
ada / ado	Abogado / Abogada
logo / loga	Politólogo / Politóloga
ente / enta	Gerente / Gerenta
jal / jala	Concejal / Concejala

## 7.8. Artículos para nombres invariables

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

Se aconseja el uso del género gramatical mediante artículos masculino y femenino en combinación con nombres invariables. Algunos ejemplos son:

<i>Sufijo</i>	<i>Lenguaje incluyente</i>
a	El terapeuta / La terapeuta
e	El forense / La forense
al	Un oficial / Una oficial
ante	El representante / La representante
ente	El comerciante / La comerciante
ar	Un auxiliar / Una auxiliar
ble	El contable / La contable
ista	El recepcionista / La recepcionista

### 7.9. Utilización correcta del género en las frases

Se recomienda no utilizar el término 'hombre' de forma genérica pues, además de provocar frecuentes ambigüedades, oculta a la mujer. Para lo cual se establecen los siguientes ejemplos:

- a) Utilizar la palabra hombre solo cuando atañe al sexo masculino.
- b) Emplear para ambos sexos otros genéricos (persona, individuo, miembro) o colectivos (humanidad, gente).
- c) Sustituirlo por expresiones como ser humano, género humano, etc.

### 7.10. El género femenino debe incluirse tácitamente en la frase, no segregarlo como si fuera un objeto.

Se recomienda evitar nombrar a las mujeres como si fueran propiedad de una persona, o categorizarlas en el mismo nivel de un objeto, así:

<i>Expresión excluyente</i>	<i>Expresión incluyente</i>
Los nómadas se trasladaban con sus enseres y mujeres de un lugar a otro.	Los grupos nómadas se trasladaban con sus enseres de un lugar a otro.
Llegaron los directivos con sus mujeres al evento de cierre.	Las directivas llegaron al evento de cierre.

### 7.11. Aposiciones explicativas

Se aconseja utilizar aposiciones explicativas para aclarar el masculino que es utilizado de modo genérico. Aquí algunos ejemplos que clarifican esta parte del lenguaje inclusivo:

<i>Expresión excluyente</i>	<i>Expresión incluyente</i>
Los afectados serán indemnizados	Los afectados, tanto mujeres como hombres, recibirán una indemnización, las personas afectadas serán indemnizadas

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

El objetivo es proporcionar a los jóvenes una formación plena

El objetivo es proporcionar a los jóvenes, de uno y otro sexo, una formación plena

En general, se aconseja emplear términos que incluyan a hombres y mujeres al mismo tiempo, cuando la cantidad de palabras dificulte la fluidez de la comunicación. Por ejemplo, en lugar de decir niños y niñas, utilizar la palabra infancia. O, en vez de ciudadanos y ciudadanas, ciudadanía.

## 7.12. Vocabulario Violeta

**Abuso emocional / verbal:** Cualquier comportamiento encaminado a controlar y subyugar a otro ser humano mediante el recurso al miedo y la humillación y valiéndose de ataques físicos o verbales.

**Abuso Sexual:** Aprovechamiento excesivo e inadecuado de carácter sexual de una persona sobre otra. Maltrato físico y/o verbal sobre una persona adulta o menor con el fin de obtener una satisfacción sexual. Se diferencia de la explotación sexual comercial en que no se efectúa ninguna transacción económica.

**Acción positiva o Discriminación positiva:** Implantación de medidas temporales que, con el fin de establecer la igualdad de oportunidades, permiten mentalizar a las personas y corregir aquellas situaciones que son el resultado de usos o de sistemas sociales discriminatorios.

**Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento -verbal, no verbal o físico- no deseado, de índole sexual, que tenga por objeto violar la dignidad de una persona, en particular si crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. La definición común de "acoso sexual" quedará incluida en una directiva comunitaria sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo.

Con dicha denominación se trata de establecer una diferencia entre sexo/género, situando el sexo dentro del ámbito biológico y el género en el de la construcción cultural social y simbólica, quedando así descartadas las identidades y los roles como resultado de factores "naturales" o biológicos.

**Cuotas:** Reserva de una determinada cantidad o espacio de participación con el objetivo de que diferentes colectivos puedan compartir actividades sociales, políticas y económicas. Se considera como una de las acciones afirmativas más eficaces para aumentar la participación política de las mujeres.

**Deconstrucción:** Concepto del que se sirve el feminismo para enfrentarse al principio androcéntrico que ordena el conocimiento y las relaciones humanas en torno a pares binarios, donde la primera unidad tiene un valor superior a la segunda; en el caso que nos trae, masculino/femenino. La deconstrucción intenta mostrar que estos pares, centros y sistemas son ordenamientos humanos y, por tanto, no son naturales ni inmutables; de esa forma, pueden ser desmantelados y, con ellos, todo el discurso androcéntrico y subordinante del hombre hacia la mujer.

**Enfoque de derechos de las mujeres:** Reconocimiento de la igualdad real y efectiva de los derechos de las mujeres; el Distrito los garantiza y restablece en los casos de vulneración.

**Enfoque de género:** Perspectiva que permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre mujeres y hombres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación y discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

**Enfoque diferencial:** Reconocimiento y transformación de las desigualdades que impidan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres por razones de raza, etnia, ruralidad, cultura, situación socioeconómica, identidad de género y orientación sexual, ubicación geográfica, discapacidad, religión, ideología y edad. Se concreta en la incorporación de acciones afirmativas para transformar las condiciones de discriminación, desigualdad y subordinación que dependen de estas.

**Equidad:** Respuesta consciente que se da a una necesidad o situación, de acuerdo con las características o circunstancias propias o específicas de la persona a quien va dirigida la acción, sin discriminación alguna. Acto de justicia social y económica, basado en una noción ética, política y práctica, que supera a una mera distribución. En este sentido, son inherentes a la equidad el aumento de las capacidades, las habilidades, la redefinición de los derechos de las personas, y el respeto a las diferencias y a la cultura.

**Estereotipos sexuales:** Construcción cultural que supone una visión determinada sobre cada uno de los sexos, asignándoles de forma desigual y discriminadora distintos papeles, actitudes y características. Los estereotipos crean arquetipos, a través de imágenes que cumplen el papel de proponer modelos rígidos, en los que hay que encajar para ser socialmente aceptados. En definitiva, los estereotipos sexuales fijan un modelo de ser hombre y un modelo de ser mujer, validados socialmente y que a partir de esa visión tópica construida, establecen un sistema desigual de relaciones entre ambos sexos y de cada uno de ellos con el mundo.

**Feminismo:** Movimiento social, político y económico, protagonizado mayoritariamente por mujeres que han denunciado, desvelado y transgredido sistemáticamente el sistema social imperante, el patriarcado, basado en la preeminencia de lo masculino y del hombre sobre la subsidiariedad y subordinación de lo femenino y de las mujeres, construyendo de este modo el sujeto social mujer, su ciudadanía, su humanidad.

**Género:** Definir la cualidad, fundamentalmente social, de las distinciones basadas en el sexo. Para hacer referencia a la interpretación psicológica, social y de la construcción “sexo”, que organiza y define los roles, los saberes, los discursos, las prácticas sociales y las relaciones de poder. En consecuencia, el género constituye un mecanismo de control y una convención que pretende asignar un lugar jerárquico a las personas en función de cómo es percibido su sexo.

**Identidad de género:** Es la construcción cultural que se genera en el marco de las relaciones sociales mediante la que se definen los atributos de las personas o grupos sociales que marcan la diferencia entre lo propio y lo diferente en un proceso permanente de construcción subjetiva, intersubjetiva y socio-cultural asociada al sexo. Como todas las identidades, se configuran en un proceso de heterodesignación (generalmente violento) y de autonombramiento (generalmente asociado con la autoconstrucción del sujeto político y social). Es decir, las identidades pueden ser impuestas desde afuera o construidas desde el individuo.

**Igualdad de Oportunidades:** Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política, social y cultural.

**Igualdad:** Condición de ser una/o “igual” a otra/o. Implica que debe haber paridad e identidad.

**Interseccionalidad:** Analiza la manera como distintos regímenes de poder se articulan para producir un sistema de dominación. Los regímenes que conforman dicho sistema son los de género, raza, clase, y sexualidad que se combinan teniendo como consecuencia la exclusión, opresión y subordinación de ciertos

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

colectivos e individuos y el privilegio en otros. Los regímenes de poder son el sexismo, el racismo, el heterosexismo y el clasismo.

**Lenguaje sexista:** Es aquél que nombra la realidad subsumiendo lo femenino en lo masculino e integrando a las mujeres en el mismo, imposibilitándoles de esa manera que nombren el mundo desde su género.

**Machismo:** Consideración del varón como prototipo. Es una manifestación del patriarcado, sistema sociopolítico que ubica el poder en los hombres. Dentro del patriarcado, las mujeres como sexo ocupan una disfrazada posición de segundo orden en el cual dependen de los varones.

**Misoginia:** Es una forma de sexismo que implica odio, repudio y desprecio por las mujeres.

**Orientación sexual:** Es la atracción emocional, sexual o erótica que se siente hacia otra persona que, si es del mismo sexo, será homosexual; identificada está en categorías políticas sobre el género, si es una mujer se denomina lesbiana y si es un hombre se denomina gay, de sexo contrario, heterosexual; y si comprende a ambos sexos, bisexual.

**Perspectiva de género:** Enfoque que tiene en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito.

**Políticas de igualdad de oportunidades:** Aquéllas que tienen como finalidad el corregir y/o compensar las situaciones de desigualdad y de discriminación, contrarrestar en la práctica los efectos de la socialización de género y desarrollar y potenciar un modelo social igualitario.

**Revictimización:** Proceso por el que se vuelve a hacer pasar a la víctima por situaciones indeseadas. En el sistema judicial ocurre cuando se le exige que se someta a múltiples interrogatorios y exámenes que afectan su dignidad y su sentido de privacidad. Esto es frecuente en los procesos penales, en el que las autoridades, incluyendo la Policía y la Fiscalía quieren estar seguros de que podrán procesar exitosamente al acusado, y someten a la víctima a un cuestionamiento extenso y repetitivo para asegurarse que mantenga su historia y tenga credibilidad. El proceso de revictimización es no intencional, pero sí es perjudicial.

**Segregación en el trabajo:** Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal) y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

**Sexismo:** Actitudes que favorecen y perpetúan la desigualdad y la jerarquización en el trato que reciben las mujeres basándose en su diferenciación sexual.

**Sexo:** A partir de nociones biológicas y culturales que dividen dicotómicamente a los seres humanos, denominado esto como dimorfismo sexual que son las características biológicas y anatómicas que diferencian a mujeres y hombres, según el sistema reproductivo y de acuerdo con las características genéticas, endocrinas, anatómicas y fisiológicas. Esta definición ha sido cuestionada gradualmente ya que existe una amplísima gama de variaciones genéticas y fenotípicas no dimórficas que viene a enriquecer el binarismo que sólo contemplaba hombre/mujer y surgen las personas intersexuales, que fueron llamadas durante mucho tiempo hermafroditas, en una traslación incorrecta de un concepto biológico aplicable para determinadas especies. Una persona intersexual es aquella que presenta caracteres sexuales primarios y secundarios de ambos sexos.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

**Sistema de géneros:** Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles femenino y masculino tradicionales, así como lo clásicamente atribuido a mujeres y a hombres.

**Transversalidad de Género o Mainstreaming:** Integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres, respectivamente, en todas las políticas y actividades, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres y a movilizar todas las políticas y las medidas generales con el propósito específico de alcanzar la igualdad, teniendo en cuenta, de manera activa y abierta, durante la fase de planificación, sus efectos sobre las situaciones respectivas de mujeres y hombres durante la ejecución, el control y la evaluación.

**Violencia de género:** Todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual, psicológica, incluyendo las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad para las mujeres, ya se produzca en la vida pública o en la privada.

## 8. ESTRATEGIAS PARA LA APLICACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Teniendo en cuenta, que todo lo enunciado en el presente documento no puede quedarse en una mera expectativa, se proponen las siguientes estrategias encaminadas a poner en práctica la política de equidad de género y garantizar su implementación en la Superintendencia de la Economía Solidaria:

**Igualdad de oportunidades:** se debe propender por la igualdad de oportunidades en lo laboral para todos los funcionarios y contratistas.

Se puede tener en cuenta en este aspecto, lo siguiente: En el momento de la publicación de las convocatorias, no utilizar expresiones dirigidas únicamente a un grupo de la población, por ejemplo “se busca mujer o se busca hombre “en su lugar, es recomendable utilizar la expresión “se busca persona...””.

En el momento de la valoración de las hojas de vida, es recomendable evitar ser influenciado, no se debe descartar a una persona por su sexo no estar asociado a lo que estamos acostumbrados a asociar, por ejemplo, un cargo de secretaria siempre debe ser mujer debe ser eliminado del contexto del enfoque de equidad de género, de manera tal que se evalúen las capacidades técnicas y la experiencia profesional, sin importar el sexo de quien las posea.

Evitar en las entrevistas, realizar preguntas de índole personal que sean consideradas un elemento para rechazar a una persona, como por ejemplo si una mujer desea tener hijos o si un hombre es padre soltero.

**Conciliación de la vida familiar y laboral:** se refiere a hacer compatible la vida familiar, el tiempo personal, el tiempo social y el laboral. La Superintendencia, conoce la importancia de esta conciliación, por lo cual ha venido adoptando ciertas estrategias desde Talento Humano en este tema, para así facilitar y que el funcionario encuentre un equilibrio en todas las actividades que realiza.

**Velar por una buena organización del tiempo:** está ligada con la anterior estrategia, hace referencia al respeto de los horarios laborales existentes en la Superintendencia y en el caso de los contratistas que se vele por esa conciliación entre la vida laboral y la familiar.

**Fomento en la participación de las mujeres en instancias de poder y toma de decisiones:** la Superintendencia conoce la importancia de la participación de la mujer en cargos Directivos, es por este que

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

siempre propende porque la mujer sea participe de la toma de decisiones y es por esto que los cargos Directivos son ocupados tanto por mujeres como por hombres.

**Importancia de la educación para el progreso:** se refiere al aprendizaje continuo y la constante capacitación en temas que son de vital para el ejercicio de las funciones en la Superintendencia y en cualquier otro ámbito, es por esto que la Superintendencia realiza y ejecuta un plan de capacitación para cada vigencia, utilizando como insumo las necesidades que los mismos funcionarios manifiestan en las encuestas realizadas.

**Utilizar un lenguaje apropiado en aplicación al enfoque de género:** en este sentido se pueden aplicar diferentes estrategias:

- Cuando nos referimos a la profesión de una persona es recomendable que, en lugar de atribuirle un significado masculino se utilice su forma femenina si la persona es del sexo femenino: por ejemplo: la abogada, la economista, la contadora.

- Cuando nos referimos en lenguaje verbal a un cargo, utilizar su forma femenina si es una mujer quien ocupa dicho cargo, por ejemplo: La Secretaria General, La Secretaria, La profesional Especializada; sin perjuicio de utilizar la verdadera denominación del cargo de la planta de personal.

**Garantizar la igualdad salarial:** Cabe resaltar en este aspecto, que nos regimos por el Decreto que expide anualmente el Presidente de la República, donde se evidencia la escalar salarial de acuerdo al cargo ocupado por cada funcionario, en este sentido sin discriminación de sexo, edad, raza, etc.

**Mostrar y fomentar actitudes para la igualdad:** Las medidas, estrategias, políticas de Talento Humano, flexibilización de la jornada laboral, etc, no deben ser diferentes para hombres y mujeres, sino que se deben dirigir a ambos por igual. Así, por ejemplo, los permisos, la flexibilidad en los horarios, etc, deben ser medidas que se planteen, asuman y a las que se puedan acoger tanto hombres como mujeres, sin suponer, por ejemplo, que si un hijo debe ir al médico será la madre quien lo acompañe. Las medidas de conciliación orientadas a mejorar la distribución personal del tiempo entre el trabajo y la vida privada deben dirigirse, adoptarse y promoverse para ser usadas por hombres y mujeres por igual.

**Velar por la no discriminación en la atención al ciudadano:** la atención al ciudadano se debe realizar sin tener en cuenta sexo, raza, edad, condición de discapacidad, educación; todas las personas merecen el mismo trato.

**Integrar el enfoque de equidad de género:** en las políticas, planes, programas claves de la entidad, para que no se quede solo plasmado en un papel, sino que su repercusión vaya más allá.

## 9. COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO

Para la correcta implementación de las estrategias anteriormente planteadas, se creará un comité o comisión de equidad de género para realizar seguimiento de la política. Los miembros del comité serán los facultados para verificar que lo plasmado en la presente política se cumpla.

Las normas comunes a este Comité son:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño

- La Entidad facilitará el apoyo técnico y operativo que requieran los Comités Especiales para su adecuado funcionamiento y el cumplimiento oportuno de sus funciones;
- Los miembros de los comités cumplirán a cabalidad sus funciones y obligaciones;
  - Los miembros de los comités registrarán en actas lo acontecido en las reuniones;
- Los miembros de los Comités guardarán la confidencialidad que los asuntos públicos requieran;
- Los miembros de los comités respetarán las normas y harán seguimiento a las estrategias de equidad de género.

### CONFORMACIÓN DEL COMITÉ:

El comité de Equidad de Género estará conformado por una persona que será el Referente de Género, quien a la vez será el coordinador del Comité y miembros representantes de todos los niveles de la entidad.

1. Referente de Género, será un funcionario del Grupo de Talento Humano seleccionado por la alta Dirección.
2. Un representante del Superintendente.
3. Un representante de los servidores públicos elegido de los tres funcionarios que postulará la Secretaria General teniendo como referente las recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sus miembros serán nombrados para un período de dos (2) años, renovable por un período más. El Comité se reunirá ordinariamente cada seis (6) meses y extraordinariamente cada vez que sea necesario.

### FUNCIONES DEL COMITÉ:

- Monitorear y hacer seguimiento al desarrollo y cumplimiento de la política de equidad de género.
- Asegurarse de la difusión de la Política de equidad de género y de una adecuada capacitación a los colaboradores internos y grupos de interés de la Entidad;
- Realizar un seguimiento a la aplicación y cumplimiento de las estrategias planteadas en la política de equidad de género.
- Administrar la política de equidad de género;
- Informar, por lo menos cada seis (6) meses al Comité Directivo sobre las tareas que le fueron encomendadas;
- Darse su propio reglamento de operación.

### 10. DIVULGACIÓN Y REFORMA

La política de Equidad de Género será divulgada a todos los colaboradores de la entidad y a la comunidad en general a través de los medios digitales disponibles en la entidad: correo electrónico, Facebook, página web, intranet.

La política podrá ser reformada por Solicitud del Superintendente o de los miembros del comité que la administran.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño



## 11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Secretaría Distrital de Hacienda. (2015). Guía para un lenguaje incluyente. Recuperado de [https://www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/documentos/todo\\_guia\\_lenguaje.pdf](https://www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/documentos/todo_guia_lenguaje.pdf)

Ayala, C., Guerrero, S. y Medina, A. (2002). Manual de lenguaje administrativo no sexista. Málaga: AltaGraphics. Recuperado de [https://www.nodo50.org/mujeresred/manual\\_lenguaje\\_admtvo\\_no\\_sexista.pdf](https://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf)

Concejo de Bogotá D.C., (2009). Acuerdo 381 de 2009 “Por medio del cual se promueve el uso del lenguaje incluyente”. Recuperado de [https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/sites/default/files/documentos\\_transparencia/acuerdo.pdf](https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/sites/default/files/documentos_transparencia/acuerdo.pdf)

Guichard, C. (2018). *Manual de Comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. Ciudad de México: Instituto Nacional de Mujeres. Recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101265.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf)

Secretaría Distrital de Integración Social “SDIS”. (2021). ¿Por qué es importante el lenguaje incluyente? Recuperado de <https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/noticias/116-otras-noticias/2880-por-que-es-importante-el-lenguaje-incluyente>

## 12. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
0	Noviembre – 2020	Primera versión del documento
01	Octubre – 2021	Se incluye todo el Marco normativo con impacto en los derechos de las mujeres (numeral 4), y se actualizan el numeral 7. Vinculación de lenguaje incluyente y las Referencias bibliográficas

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> Jorge Ignacio Caucali Barriga <b>Cargo:</b> Psicólogo Contratista Talento Humano	<b>Nombre:</b> Olga Lucía Muñoz <b>Cargo:</b> Coordinadora de Talento Humano	<b>Nombre:</b> Miembros Comité institucional de Gestión y Desempeño