



# Política Equidad de Género y Diversidad

**SuperSubsidio**

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)



## Supersubsidio

<b>1. Introducción .....</b>	3
<b>2. Objetivo .....</b>	6
<b>3. Alcance .....</b>	6
<b>4. Marco Normativo.....</b>	6
<b>5. Declaración de la Política.....</b>	14
<b>6. Desarrollo e Implementación de la Política .....</b>	15
<b>6.1. Principios Orientadores .....</b>	15
<b>6.2. Enfoques y líneas de acción .....</b>	16
<b>6.3. Mecanismos de implementación.....</b>	18
<b>6.4. Seguimiento y evaluación .....</b>	21
<b>6.5. Vigencia y revisión .....</b>	22
<b>6.6. Actualización .....</b>	22
<b>6.7. Divulgación y reforma .....</b>	22
<b>7. Roles y Responsabilidades .....</b>	22
<b>8. Definiciones .....</b>	23
<b>9. Abreviaturas y/o Siglas.....</b>	28
<b>10. Control de Cambios .....</b>	29
<b>11. Aprobación .....</b>	29

**SuperSubsidio**

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7  
Edificio World Business Port  
Comutador: (+57) (601) 348 78 00  
Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110  
Correo institucional: ssf@ssf.gov.co

## 1. Introducción

En cumplimiento de las disposiciones del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres adoptada mediante el CONPES Social 161 de 2013 y actualizada a través del CONPES 4080 de 2022, de la Ley 1257 de 2008 sobre prevención, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres, así como de los compromisos internacionales adquiridos por Colombia, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las entidades del Estado están llamadas a transversalizar el enfoque de género en sus políticas institucionales y a establecer protocolos para prevenir, atender y sancionar las violencias basadas en género (VBG) y toda forma de discriminación.

En este marco, la Superintendencia del Subsidio Familiar en ejercicio de sus funciones de inspección, vigilancia y control<sup>1</sup> encaminadas a la preservación de la estabilidad, seguridad y confianza del sistema del subsidio familiar, para que, la prestación de los servicios sociales a cargo de los sujetos vigilados, lleguen a la población de trabajadores afiliados y sus familias bajo los principios de eficiencia, eficacia, efectividad y solidaridad en los términos señalados en la ley e igualmente se desarrollen de manera incluyente, con enfoque de género, diferencial y territorial, en coherencia con los principios de universalidad y solidaridad.

Con este derrotero, la presente Política Equidad de Género y Diversidad, orienta sus esfuerzos hacia la promoción de la igualdad de género en el ambiente laboral, fomentando un entorno más equitativo que garantice los derechos humanos de las mujeres y de la población LGBTIQ+. De igual manera, la implementación de esta política busca impactar positivamente la prestación de servicios a los grupos de valor, de interés y a la ciudadanía en general, fortaleciendo la confianza en la entidad y contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa e incluyente.

El Gobierno de Colombia, a través del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”<sup>2</sup> – PND, ratifica compromisos internacionales a través los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030**, adoptados por Naciones Unidas en 2015, que buscan:

- Erradicar la pobreza

<sup>1</sup> Ley 25 de 1981 en concordancia con el Decreto 2595 de 2012. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73140>

<sup>2</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. Tomado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Publicaciones/plan-nacional-de-desarrollo-2022-2026-colombia-potencia-mundial-de-la-vida.pdf>



## Supersubsidio

- Proteger el planeta
- Asegurar la prosperidad para todas las personas

La SuperSubsidio alinea a sus funciones misionales el **ODS 5: Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas<sup>3</sup>**, comprometiéndose a:

- Eliminar las brechas y todas las formas de discriminación y violencia basada en género (VBG).
- Erradicar prejuicios y estereotipos de género.
- Promover y respetar los derechos de las mujeres y de la comunidad LGBTIQ+, tanto en el ámbito laboral como en el contractual.

Así, el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 invita a las entidades nacionales a Transversalizar el Enfoque de Género en sus procesos misionales, de planeación, presupuestales y participación. Esto incluye ejes específicos que apuntan a la equidad de género, el cuidado y la prevención de violencia, identificando a las mujeres como beneficiarias de una deuda histórica y para saldarla se:

*"buscará aumentar el empleo, la permanencia en el mismo, la remuneración, protección social y su liderazgo, particularmente en sectores que representan apuestas de crecimiento para el país, así como una mejora en sus condiciones laborales que implica espacios libres de violencias y discriminaciones, disminución de la brecha salarial de género, la armonización de la vida personal y el aumento de su bienestar integral"<sup>4</sup>.*

Teniendo en cuenta esta directriz se realizará de forma progresiva pero contundente, los ajustes razonables en la entidad para este propósito. El PND 2022-2026 reconoce la existencia de una población con orientación e identidad diversa de la que se espera incrementar su inclusión y participación en la administración pública. Por lo tanto, es importante desarrollar al interior de las entidades acciones que permitan cumplir con: *"una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, que supera las discriminaciones de tipo económico, social, cultural y político, basadas en el género y la orientación sexual"*.

El Artículo 343 del PND 2022-2026 insta a la creación del Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las Violencias Basadas en

<sup>3</sup> Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS. Tomado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

<sup>4</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida". Tomado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Publicaciones/plan-nacional-de-desarrollo-2022-2026-colombia-potencia-mundial-de-la-vida.pdf>, pág. 273.

### SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Comutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Género – VBG, que "garantizará la interoperabilidad de los diferentes sistemas de información, seguimiento y monitoreo, creados por las leyes 1257 de 2008, 1719 de 2014, 1761 de 2015 y 2126 de 2021, así como de las líneas de atención a las víctimas de VBG, con un enfoque de género interseccional y territorial"<sup>5</sup>.

De igual manera, el Conpes 4080<sup>6</sup>, Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país" se plantea como una estrategia para promover la igualdad de género y erradicar las violencias contra las mujeres, por medio de la participación de las mujeres en espacios de poder con el fin de asegurar que las necesidades y realidades de las mujeres colombianas sean tenidas en cuenta, así como para transversalizar el enfoque de género en asuntos estratégicos del Estado.

Al interior de la Superintendencia del Subsidio Familiar por medio del Marco General del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se busca incorporar la Transversalización del Enfoque de Género en los procesos de diseño institucional, planeación estratégica, gestión del talento humano y atención a la ciudadanía. Esta política institucional apunta a que, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG, se monitoreen y evalúen los avances en la Transversalización del Enfoque de Género en la entidad.

En igual sentido, se espera con la publicación de esta Política de Equidad de Género y Diversidad que la Superintendencia del Subsidio Familiar se vincule al Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas - Equipares Público, en coordinación con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. Este Sello busca que las entidades públicas trabajen para el cierre de brechas de género y la transformación cultural de los ambientes laborales, conectados con los objetivos del ODS: ODS1. Fin de la pobreza, ODS5. Igualdad de género, ODS8. Trabajo decente y crecimiento económico y ODS10. Reducción de las desigualdades.

Por todo lo anterior, la Política requiere de la convicción en la participación de quienes conforman la entidad a todo nivel, sus funcionarias, funcionarios y contratistas, sumando un esfuerzo sostenido para su implementación, monitoreo y evaluación para una continua mejora en la Transversalización del Enfoque de Género, y así, alcanzar la eliminación de barreras, brechas, discriminaciones y Violencias Basadas en Género en el ámbito laboral y sus servicios a la ciudadanía. De esa manera, se hace obligatoria la actualización tanto de las líneas de acción como

<sup>5</sup> Ibid., Pág. 829.

<sup>6</sup> Conpes 4080 de 2022. Tomado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/Conpes/Econ%C3%B3micos/4080.pdf>

FO-DIR-001; Versión 1

Página 5 de 29

#### **SuperSubsidio**

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Comutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



del Plan de Acción anualmente, apoyando la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS, encarnando los principios de universalidad, no dejar a nadie atrás, inclusión y cooperación entre múltiples interesados<sup>7</sup>.

## 2. Objetivo

La presente Política Equidad de Género y Diversidad tiene como propósito orientar la acción institucional de la Superintendencia de Subsidio Familiar hacia la promoción de la igualdad sustantiva entre mujeres, hombres y personas LGBTIQ+, garantizando la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia por razones de género y el pleno ejercicio de los derechos de las personas diversas. Con esta política se busca consolidar una cultura organizacional equitativa, incluyente y libre de violencias, en coherencia con los mandatos constitucionales, legales y normativos en materia de igualdad de género. Asimismo, se propende por asegurar entornos laborales inclusivos y seguros, y porque la supervisión, inspección, vigilancia y control ejercidos por la entidad, así como los servicios prestados a la ciudadanía, se desarrolle sin perpetuar prácticas discriminatorias ni violencias.

## 3. Alcance

La presente Política Equidad de Género y Diversidad está dirigida a todos los funcionarios, funcionarias, contratistas y colaboradores de la Superintendencia del Subsidio Familiar. Así como a sus grupos de interés y de valor, cualquiera que sea la forma de vinculación con la entidad. Se busca que los objetivos y principios orientadores de esta política, se incorporen y se adhieran en la cultura institucional para que sean aplicados en los entornos laborales, en las relaciones interpersonales y en la prestación de servicios, garantizando ambientes inclusivos, libres de discriminación y de violencias basadas en género.

## 4. Marco Normativo

### • Tratados internacionales ratificados por Colombia

<sup>7</sup> Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Tomado de: [https://www.unssc.org/sites/default/files/2030\\_agenda\\_for\\_sustainable\\_development - kcsd\\_primer-spanish.pdf](https://www.unssc.org/sites/default/files/2030_agenda_for_sustainable_development - kcsd_primer-spanish.pdf)



## Supersubsidio

**Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>8</sup>: Adoptado por Naciones Unidas en 1948.** Es una declaración que invita a los todos los pueblos y naciones a promover, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a los derechos y libertades "por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción".

**Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de remuneración (1951)<sup>9</sup>:** ratificado por Colombia en 1963. Es un convenio internacional firmado para lograr la igualdad de género en el empleo y en la sociedad.

**Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el empleo y la ocupación (1958)<sup>10</sup>:** ratificado por Colombia en 1969. Es un convenio internacional en el que se señala que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades y que cualquier incumplimiento se considera una forma de discriminación de los derechos humanos.

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>11</sup>:** Suscritos en 1966. En donde se prohíbe toda discriminación y se garantiza protección a todas las personas sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Asimismo, se consagran los derechos económicos, sociales y culturales estableciendo los mecanismos para su protección y garantía. Ratificado por Colombia mediante la **Ley 74 de 1968**.

**Convención Americana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José (1969),** ratificado por Colombia mediante la **Ley 16 de 1972<sup>12</sup>**: resalta que dentro de un estado de derecho en el cual se rigen las instituciones democráticas, la garantía de derechos de los seres humanos se basa en el establecimiento de condiciones básicas necesarias para su sustentación (alimentación, salud, libertad de organización, de participación política, entre otros).

<sup>8</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos. Tomado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

<sup>9</sup> Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de remuneración. Tomado de: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>10</sup> Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el empleo y la ocupación. Tomado de: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>11</sup> Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Tomado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

<sup>12</sup> Convención Americana sobre Derechos Humanos. Tomado de:

[https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3nAmericana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3nAmericana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)

### SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Comutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)



**Supersubsidio**

**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW<sup>13</sup>:** Tratado Internacional de Derechos Humanos de las mujeres, adoptado por la asamblea General de Naciones Unidas en 1979, firmado por Colombia en 1981 y aprobado en forma de Protocolo en la Ley 984 de 2005. Es un instrumento legal que busca eliminar todas las formas de discriminación con las mujeres en todas sus formas.

**Convenio 156 de la OIT sobre Trabajadores con responsabilidades familiares<sup>14</sup>** (1981), ratificado por Colombia mediante la **Ley 435 de 1998**. Es un convenio internacional que promueve la igualdad en oportunidades laborales a quienes cuidan a sus hijos e hijas con el fin de facilitar su participación en las actividades económicas.

**Recomendación General No. 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer<sup>15</sup>:** Suscrito en 1992. Se trata de una serie de “sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes”.

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Belém do Pará<sup>16</sup>:** Tratado internacional Brasil en 1994 y firmado por Colombia, a través de la Ley 248 de 1995. Su objetivo es definir la violencia contra las mujeres como una violación de los Derechos Humanos y promover mecanismos para prevenir, sancionar, erradicar dicha violencia en los ámbitos público y privado.

**Declaración y Plataforma de Acción de Beijing<sup>17</sup>:** Programa global para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género, firmado en 1995 y adoptado por Colombia en ese mismo año.

**Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>18</sup>:** Firmada en 1998. Es una declaración en la que se comprometen a promover cuatro principio y derechos: la libertad de asociación y la libertad sindical

<sup>13</sup> Ley 984 de 2005. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17319>

<sup>14</sup> Convenio 156 de la OIT. Tomado de: [Convenio C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](https://www.ilo.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm)

<sup>15</sup> Recomendación General Nº 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Tomado de: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

<sup>16</sup> Ley 248 de 1995. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37821>

<sup>17</sup> Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos resultados de Beijing+5. Tomado de: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

<sup>18</sup> Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Tomado de: <https://www.ilo.org/es/publications/declaraci%C3%B3n-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en-0>



y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>19</sup>** (1998). Es una declaración que alienta a los países miembros de la Organización a defender los derechos de asociación, eliminación del trabajo forzado, del trabajo infantil y la discriminación para trabajadores y empleadores.

**Protocolo de San Salvador** (1988) sobre **Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>20</sup>**, ratificado por Colombia mediante la **Ley 319 de 1996**. Esta ley fue promulgada el 24 de septiembre de 1996 y busca garantizar y proteger los derechos económicos, sociales y culturales en Colombia.

**Convenio 183 de la OIT<sup>21</sup>** sobre **Protección de la maternidad** (2000), ratificado por Colombia mediante la **Ley 1468 de 2011**. Su objetivo es asegurar la igualdad de oportunidades y trato para las trabajadoras, contribuyendo a la justicia social y al trabajo decente.

**Principios Yogyakarta<sup>22</sup>**: Conjunto de principios internacionales de Derechos Humanos relacionados con la orientación sexual y la identidad de género, firmados en el 2006, si bien Colombia no los ha adoptado formalmente el país reconoce su aplicación en la protección de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+.

**Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS<sup>23</sup>** (2015), con especial énfasis en el **ODS 5 (Igualdad de Género)** y el **ODS 10 (Reducción de Desigualdades)**. Constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo.

## 4.2 Normas nacionales

<sup>19</sup> Declaración de 1998 de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo y seguimiento. Tomado de: <https://www.ilo.org/es/resource/otro/declaracion-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>

<sup>20</sup> Protocolo de San Salvador. Derechos económicos, sociales y culturales en Colombia. Tomado de: [Ley 319 de 1996 - Gestor Normativo - Función Pública](https://ley319.gov.co/)

<sup>21</sup> Convenio 183 OIT Protección de la maternidad. Tomado de: [17186383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/reviewdocument/wcms_17186383.pdf) Anexo Ley 2357 de 2024.pdf

<sup>22</sup> Sobre los principios de Yogyakarta. Tomado de: <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>

<sup>23</sup> Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Tomado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

FO-DIR-001; Versión 1

Página 9 de 29

### SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Comutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)



## Supersubsidio

**Constitución Política de Colombia de 1991<sup>24</sup>:** con el objetivo de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga:

**"(...) Artículo 13.** *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

*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.*  
*(...)*

**Artículo 43.** *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.* (...)

**Artículo 93.** *Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.*

*Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.*

*El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas*

<sup>24</sup> Constitución Política de 1991. Tomado  
de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>  
FO-DIR-001; Versión 1

### SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7  
Edificio World Business Port  
Comutador: (+57) (601) 348 78 00  
Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110  
Correo institucional: ssf@ssf.gov.co

*y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución. (...)"*

**Ley 35 de 1986<sup>25</sup>:** Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer", hecho en Nueva York, el 31 de marzo de 1953.

**Ley 581 de 2000<sup>26</sup>:** Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisarios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

**Ley 731 de 2002<sup>27</sup> - Ley mujer rural:** 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.

**Ley 823 de 2003<sup>28</sup>:** Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

**Ley 1257 de 2008<sup>29</sup>:** 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.

**Ley 1448 de 2011<sup>30</sup> - Ley de Víctimas y Restitución de Tierras:** Esta ley incluye medidas para proteger los derechos de las mujeres víctimas del conflicto armado y para brindarles acceso a reparación integral.

**Ley 1482 de 2011<sup>31</sup>:** Esta ley tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.

**Ley 1496 de 2011<sup>32</sup>:** Por la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación.

<sup>25</sup> Ley 35 de 1986. Tomado de: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1591565>

<sup>26</sup> Ley de Cuotas. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>

<sup>27</sup> Ley 731 de 2002. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52105>

<sup>28</sup> Ley 823 de 2003. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8787>

<sup>29</sup> Ley 1257 de 2008. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>

<sup>30</sup> Ley 1448 de 2011. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43043>

<sup>31</sup> Ley 1482 de 2011. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44932>

<sup>32</sup> Ley 1496 de 2011. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45267>

#### **SuperSubsidio**

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44, Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Comutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)



## Supersubsidio

**Ley 1719 de 2014<sup>33</sup>:** 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.

**Ley 1752 de 2015<sup>34</sup>:** Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

**Ley 1761 de 2015<sup>35</sup>:** Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely).

**Ley 1955 de 2015<sup>36</sup>:** Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto Por Colombia, Pacto Por La Equidad - Sistema Nacional de las Mujeres.

**Ley 1822 de 2017<sup>37</sup>:** Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones. (Licencia de embarazo para las mujeres trabajadoras).

**LEY 1857 DE 2017<sup>38</sup>:** Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

**Ley 2114 de 2021<sup>39</sup>:** Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones.

**Ley 2117 de 2021<sup>40</sup>:** Por la cual establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones.

**Ley 2294 de 2023<sup>41</sup> – Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.** Tiene por objetivo “sentar las bases para que el país se

<sup>33</sup> Ley 1719 de 2014. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=57716>

<sup>34</sup> Ley 1752 de 2015. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61858>

<sup>35</sup> Ley 1761 de 2015. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65337>

<sup>36</sup> Ley 1955 de 2015. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93970>

<sup>37</sup> Ley 1822 de 2017. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78833>

<sup>38</sup> Ley 1857 de 2017. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82917>

<sup>39</sup> Ley 2114 de 2021. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167967>

<sup>40</sup> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=168049>

<sup>41</sup> Ley 2294 de 2023. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209510>

### SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)



## Supersubsidio

convierta en un líder de la protección de la vida a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestro relacionamiento con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza”.

**Ley 2424 de 2024<sup>42</sup>:** Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones.

**Ley 2365 de 2024<sup>43</sup>:** Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 2011 de 2017<sup>44</sup>:** Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

**CONPES 4080 de 2022 – Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres hacia el desarrollo sostenible del país<sup>45</sup>:** Objetivo: Generar las condiciones que le permitan al país avanzar hacia la equidad de género y a la garantía de los derechos económicos, sociales, culturales, de participación y de salud de las mujeres, así como la posibilidad de vivir una vida libre de violencias de género, contemplando un horizonte hasta el 2030.

**CONPES 4143 de 2025 – Política Nacional de Cuidado<sup>46</sup>:** Objetivo: Avanzar en la transformación de la organización social del cuidado en Colombia para garantizar el goce efectivo de los derechos de las personas cuidadoras, incluyendo el de cuidar en condiciones dignas, y el derecho a recibir cuidado, asistencia o apoyo de las personas que lo requieren; así como reconocer y fortalecer las formas colectivas y comunitarias de cuidado y las prácticas de cuidado propias de pueblos étnicos y comunidades campesinas, como pilar del sostenimiento de la vida humana y no humana e interdependiente en todas sus expresiones.

<sup>42</sup> Ley 2424 de 2024. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=250896>

<sup>43</sup> Ley 2365 de 2024. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

<sup>44</sup> Decreto 2011 de 2017. Tomado de:

<sup>45</sup> Conpes 4080 de 2022. Tomado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/Conpes/Econ%C3%B3micos/4080.pdf>

<sup>46</sup> Conpes 4143 de 2025. Tomado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4143.pdf>

### SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Comutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)



## Supersubsidio

**CONPES 4147 de 2025 – Política Nacional para la garantía de los Derechos de la población LGBTIQ+<sup>47</sup>:** Disminuir las barreras económicas, sociales, culturales, institucionales, políticas y violencias asociadas a estructuras de discriminación y prejuicios por identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas que limitan los derechos de la población LGBTIQ+ y se materializan de manera diferenciada a nivel territorial e interseccional, para en un horizonte de once años (2025-2035), garantizar el goce efectivo de todos los derechos y el acceso a una ciudadanía plena de todas las personas de la población LGBTIQ+ en el país.

**Directiva Presidencial 1 de 2023<sup>48</sup>:** Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

**Circular 0055 de 2024 – Ministerio del Trabajo<sup>49</sup>:** Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

**Circular conjunta 100-004 de 2024<sup>50</sup> – Ministerio de Trabajo y Función Pública:** Dar cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral y otros hostigamientos.

**Resolución 3461 de 2025<sup>51</sup>:** Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.

## 5. Declaración de la Política

La Superintendencia del Subsidio Familiar, por conducto de su Alta Dirección, manifiesta su voluntad y obligación institucional de dar estricto cumplimiento a los

<sup>47</sup> Conpes 4147 de 2025. Tomado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Económicos/4147.pdf>

<sup>48</sup> Directiva Presidencial 001 de 2023. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=204503>

<sup>49</sup> Circular 0055 de 2024. Ministerio del Trabajo. En. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/78988759/Circular+No.+0055.pdf/12533009-9944-16f5-7a9f-e45d979973cd>

<sup>50</sup> Circular conjunta 100-004 de 2024. Tomado de: [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/d/quest/circular\\_conjunta\\_no-\\_100-004-2024](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/d/quest/circular_conjunta_no-_100-004-2024)

<sup>51</sup> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=262916>

### SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Comutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

objetivos de la Política de Equidad de Género y Diversidad, en armonía con el ordenamiento jurídico vigente y los instrumentos internacionales aplicables. En consecuencia, la Alta Dirección asume la responsabilidad de: i) disponer y garantizar los recursos técnicos, humanos y presupuestales necesarios para su implementación efectiva; ii) establecer y adoptar los procesos de gestión y los parámetros normativos internos —reglas, principios y criterios— que orienten la toma de decisiones y la ejecución de acciones; y iii) definir responsabilidades, mecanismos de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas que aseguren resultados verificables y la mejora continua, bajo el principio de debida diligencia y el enfoque de derechos.

## **6. Desarrollo e Implementación de la Política**

Para operacionalizar la Política al interior de la Superintendencia de Subsidio Familiar, articular el *Plan de Acción de Equidad de Género y Diversidad* con el MIPG y los planes institucionales, definir para cada actividad metas, indicadores, responsable (dependencia y rol), recursos y establecer cronogramas anuales aprobados por el Mesa de trabajo de Género y Diversidad; incorporar las acciones en los procesos y proyectos misionales y marcar el presupuesto con el trazador de género; ejecutar las actividades conforme a procedimientos y metodologías formalizadas en el SGC; monitorear semestralmente mediante informes de avance a la Mesa de trabajo y ajustar acciones con base en alertas y recomendaciones; evaluar anualmente resultados e impactos a través del FURAG y los informes de gestión; divulgar los avances por los canales institucionales y rendir cuentas con evidencia verificable (actas, indicadores, reportes presupuestales y de seguimiento). Los responsables de la implementación de esta Política son: Alta Dirección (dirección y recursos), Mesa de trabajo de Género y Diversidad (coordinación, aprobación y seguimiento), Planeación y Presupuesto (alineación MIPG/FURAG y trazador), Talento Humano (gestión del ciclo laboral) y jefaturas de área (ejecución y reporte).

### **6.1. Principios Orientadores**

#### **Acción sin Daño y Enfoque Restaurativo**

Establece que toda intervención institucional debe evitar causar impactos negativos en las personas o comunidades, especialmente en contextos de vulnerabilidad. Asimismo, promueve medidas restaurativas que fortalezcan la reparación del daño, la reconciliación y la no repetición, conforme a los lineamientos del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Ley 1448 de 2011) y al principio de buena fe de la función administrativa (artículo 209 de la Constitución).

#### **Autonomía y empoderamiento**

FO-DIR-001; Versión 1

Página 15 de 29

#### **SuperSubsidio**

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Comutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo Institucional: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)



## Supersubsidio

La Superintendencia de Subsidio Familiar reconoce la autonomía como un principio esencial para que las personas, en particular las mujeres y la población LGBTIQ+, ejerzan plena libertad de movimiento y de acción en la toma de decisiones tanto en el ámbito público como en el privado, fortaleciendo además su autonomía económica mediante el acceso y control sobre recursos y bienes.

### **Buenas prácticas para la participación inclusiva**

Por medio del uso de lenguaje incluyente, la adopción de metodologías participativas con enfoque de género y diferencial y la promoción de condiciones seguras y libres de discriminación.

### **Confidencialidad y Protección de Datos Sensibles**

Garantiza la reserva y el tratamiento adecuado de la información personal y sensible de quienes acceden a los servicios o participan en procesos de la entidad, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales, la Ley 1712 de 2014 de Transparencia y Acceso a la Información Pública y las directrices de la Superintendencia de Industria y Comercio en materia de habeas data

### **Igualdad, equidad y no discriminación**

La Superintendencia de Subsidio Familiar promueve el reconocimiento y la valoración de la diversidad, garantizando que todas las personas sean tratadas con respeto y sin ningún tipo de discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género, etnia, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, edad, condición socioeconómica o discapacidad. Este principio se fundamenta en la garantía de iguales derechos y oportunidades para todas las personas.

## **6.2. Enfoques y líneas de acción**

### **Enfoque de Derechos Humanos**

La Superintendencia de Subsidio Familiar reconoce a todas las personas como sujetos de derechos, garantizando su acceso efectivo, igualitario y sin discriminación a los bienes, servicios y beneficios que ofrece la entidad. Este principio se fundamenta en la Constitución Política de Colombia y en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado, orientando la acción institucional hacia la promoción, respeto, protección y garantía integral de los derechos.

### **Enfoque de Género**

Implica la identificación, análisis y transformación de las desigualdades y brechas entre hombres, mujeres y personas con identidades diversas, asegurando que las políticas, programas y servicios de la entidad promuevan la igualdad real y efectiva. Se fundamenta en la Ley 823 de 2003, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 1761 de 2015,

FO-DIR-001; Versión 1

Página 16 de 29

### **SuperSubsidio**

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co

así como en los lineamientos de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres.

#### **Enfoque Diferencial**

Reconoce que la ciudadanía es diversa y que el acceso a derechos debe responder a las particularidades de edad, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, condición de discapacidad, situación socioeconómica, ruralidad u otras condiciones. Este enfoque se alinea con la Ley 1618 de 2013 (discapacidad), el Decreto 1953 de 2014 (pueblos indígenas) y la Ley 70 de 1993 (comunidades afrodescendientes).

#### **Enfoque Interseccional**

Parte de la comprensión de que las desigualdades y violencias no actúan de manera aislada, sino que se entrecruzan y potencian en función de múltiples factores (género, clase, etnia, orientación sexual, discapacidad, territorio, entre otros). Bajo este enfoque, la entidad busca generar respuestas integrales que atiendan las múltiples formas de discriminación y exclusión.

#### **Enfoque Territorial**

Reconoce las particularidades geográficas, culturales, económicas y sociales de los territorios donde la entidad ejerce su competencia, asegurando que las acciones respondan a los contextos locales y promuevan el desarrollo con equidad. Este principio se articula con la Ley Orgánica de Ordenamiento Territorial (Ley 1454 de 2011) y las disposiciones del MIPG relacionadas con planeación participativa.

### **Líneas de acción**

#### **Transversalización del enfoque de género**

- Incorporación del enfoque en planes, programas, presupuestos y proyectos.
- Revisión normativa y operativa con Enfoque de Género.

#### **Transformación cultural organizacional y comunicación corporativa**

- Promoción del lenguaje inclusivo y de buenas prácticas organizacionales.
- Sensibilización, formación y pedagogía para el cambio de patrones socioculturales al personal directivo como a todos las y los funcionarios, contratistas de la Superintendencia de Subsidio Familiar.
- Sensibilización y formación de todas las y los servidores públicos, contratistas y personal en proceso de ingreso a la Entidad en presupuestos con enfoque de género y diversidad.



## Supersubsidio

### **Prevención y atención de discriminación y Violencias Basadas en Género – VBG**

- Implementación del Protocolo para la atención de acoso sexual y laboral con Enfoque de Género.
- Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral con Enfoque de Género y Diversidad.

### **Participación y liderazgo**

- Fomento de la participación equitativa en espacios de toma de decisiones.
- Apoyo a redes internas de mujeres, personas LGBTIQ+ y cuidadoras.
- Consolidación de la Mesa de trabajo de Género en la Superintendencia de Subsidio Familiar con el fin de velar por el cumplimiento e implementación de la presente Política.

### **Manejo y producción de datos con Enfoque de género**

- Diseñar e implementar un lineamiento institucional para la recolección, manejo y producción de datos estadísticos desagregados por sexo, género y demás características poblacionales relevantes. Este lineamiento deberá orientar la caracterización de los grupos de valor y permitir la identificación de necesidades diferenciales, con el fin de fortalecer la planeación, seguimiento y evaluación de los programas y proyectos de la Superintendencia de Subsidio Familiar en coherencia con su misionalidad de inspección, vigilancia y control.

### **Comunicación y divulgación**

- Desarrollar campañas de difusión y actividades de sensibilización que promuevan la equidad de género y la diversidad en el ámbito institucional y en la relación con los grupos de valor.
- Implementar una comunicación institucional incluyente, con enfoque de género y diferencial, en los documentos oficiales y en todos los canales de información de la entidad.
- Diseñar estrategias integrales de divulgación que faciliten la apropiación de la política y garanticen una comunicación efectiva al interior de la Superintendencia de Subsidio Familiar, hacia los sujetos supervisados y frente a la ciudadanía.

### **6.3. Mecanismos de implementación**

#### **SuperSubsidio**

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



## Supersubsidio

Para la adecuada implementación de las estrategias planteadas, la Superintendencia de Subsidio Familiar conformará una Mesa de trabajo Equidad de Género y Diversidad, el cual tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación de la presente política. Esta Mesa de trabajo estará integrada por representantes de las diferentes dependencias de la entidad y contará con las facultades necesarias para verificar el cumplimiento de los lineamientos aquí establecidos. Asimismo, será la encargada de proponer acciones de mejora, coordinar procesos de sensibilización y garantizar la articulación con las políticas nacionales e internacionales en materia de igualdad y equidad de género.

### Conformación de la Mesa de trabajo:

- El/la Secretaría General o a quien designe.
- El/la Jefe de la Oficina de Control Interno o a quien designe  
El/la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o a quien designe.
- El/la Jefe de la Oficina de Protección al Usuario o a quien designe.
- El/la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica o a quien designe.
- El/la Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y de las Telecomunicaciones o a quien designe.
- El/la Jefe de la Delegada para Estudios Especiales y evaluación de Proyectos o a quien designe.
- El/la Jefe de la Delegada para la Gestión o a quien designe.
- El/la Jefe de la Delegada para la Responsabilidad y las Medidas Especiales o a quien designe.
- El/la Jefe de la Dirección de Gestión Financiera y Contable o a quien designe.
- El/la Jefe de la Dirección para la Gestión de las Cajas de Compensación Familiar o a quien designe.
- Un (1) representante de los servidores públicos, elegido por votación entre los funcionarios que se postulen ante la Secretaría General, teniendo en cuenta como criterio de referencia las recomendaciones del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Un (1) representante de los contratistas

### Funciones:

- a. Asesorar al Superintendente en la incorporación del enfoque de género en los diferentes planes, programas, proyectos e iniciativas de la Superintendencia de Subsidio Familiar.
- b. Orientar, coordinar y hacer seguimiento a la implementación de la Política Equidad de Género y Diversidad en la entidad, asegurando la incorporación del enfoque de género en los planes, programas, proyectos y procesos institucionales.

### SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Comutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo Institucional: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)



## Supersubsidio

- c. Actualizar la Política anualmente según los avances normativos nacionales.
- d. Hacer seguimiento en la rendición de cuentas, conforme a los lineamientos nacionales e internacionales en la materia.
- e. Aprobar y hacer seguimiento al Plan de Acción de Género y Diversidad, estableciendo indicadores de gestión y cumplimiento de manera anual.
- f. Orientar y hacer seguimiento al presupuesto destinado para el desarrollo de las acciones y actividades en equidad de género y diversidad de la Superintendencia, a través del Marcador Presupuestal de Género.
- g. Proponer acciones para la inclusión de la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos misionales de la Entidad.

### **Representante de lo/as funcionarios:**

El/la representante de los funcionarios/as será elegido por votación mayoritaria, secreta y mediante escrutinio público, a través del sistema de votación electrónica dispuesto por la Superintendencia de Subsidio Familiar. La elección se realizará dentro del mes siguiente a la aprobación de la presente Política, previa convocatoria formal adelantada por la Secretaría General desde la Coordinación del Grupo de Gestión de Talento Humano. El período de representación será de un (1) año, contado a partir de la declaratoria oficial de los resultados.

### **Funciones:**

- Recoger información del personal de la Superintendencia de Subsidio Familiar sobre los asuntos de género y diversidad en el lugar de trabajo.
- Fomentar la participación del personal de la Entidad en las iniciativas y actividades relacionadas con género y diversidad, promoviendo la sensibilización y el compromiso con la equidad y el empoderamiento de las mujeres.

### **Secretaría Técnica:**

La Secretaría Técnica del Mesa de trabajo de Género y Diversidad será ejercida por el/la Secretario General como Líder de la Política Equidad de Género y Diversidad.

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

### **Sesiones de la Mesa de trabajo:**

### **SuperSubsidio**

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Comutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

El Mesa de trabajo sesionará semestralmente. Pueden hacerse reuniones extraordinarias si surgen temas urgentes o si algún miembro lo requiere. A las sesiones pueden asistir en calidad de invitados, las y los funcionarios y particulares que los miembros de esta instancia consideren pertinentes para el desarrollo de su objeto. Las sesiones podrán desarrollarse de manera presencial o virtual haciendo uso de medios electrónicos que otorguen una comunicación adecuada y eficiente.

### **Plan de Acción de Equidad de Género y Diversidad**

#### **Funciones:**

- Establecer los objetivos, estrategias, metas e indicadores para avanzar en la igualdad de género dentro de la entidad, incluyendo acciones afirmativas y mecanismos de evaluación, de manera que se convierta en el instrumento rector para transversalizar el enfoque de género en la planeación, ejecución y evaluación institucional.
- Revisión anual de lo aprobado por el Mesa de trabajo de Género.
- Revisión del trazador presupuestal con enfoque de género.

#### **Líder o Enlace de Género**

#### **Función:**

Gestionar, asesorar y acompañar técnica y estratégicamente a las dependencias de la entidad en la incorporación del enfoque de género, promoviendo la sensibilización y formación interna, la coordinación con el Mesa de trabajo de Género, y la articulación con redes externas, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente.

#### **6.4. Seguimiento y evaluación**

El seguimiento y evaluación de la presente política se realizará a través del Plan de Acción de Equidad de Género y Diversidad, el cual será estructurado en la primera sesión del Mesa de trabajo de Género y Diversidad, con la participación de las áreas de la Superintendencia de Subsidio Familiar que tengan acciones a su cargo.

Este Plan de Acción estará compuesto por actividades, metas, indicadores, responsables, tiempos y el estado de ejecución, lo que permitirá efectuar un seguimiento efectivo al cumplimiento de los objetivos planteados.

Asimismo, se llevarán a cabo mesas de trabajo semestrales, en las que se presentarán informes de avance a la Mesa de trabajo, con el propósito de verificar el

FO-DIR-001; Versión 1

Página 21 de 29

#### **SuperSubsidio**

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



## **Supersubsidio**

grado de cumplimiento, emitir alertas oportunas, proponer acciones de mejora y tomar decisiones relacionadas con la implementación de la Política.

### **6.5. Vigencia y revisión**

La Política Equidad de Género y Diversidad tendrá una vigencia inicial de cinco (5) años, con revisiones periódicas anuales. Su implementación será evaluada en articulación con los planes estratégicos y los informes de gestión de la entidad.

### **6.6. Actualización**

La presente Política será actualizada de acuerdo con las necesidades que se identifiquen en el marco de su implementación, de las directrices del Gobierno Nacional y de la operación interna de la Superintendencia de Subsidio Familiar.

El Plan de Acción que acompaña esta Política será actualizado anualmente, a partir del seguimiento y evaluación realizado por Mesa de trabajo de Género y Diversidad.

### **6.7. Divulgación y reforma**

La Política de Equidad de Género y Diversidad de la Superintendencia del Subsidio Familiar será divulgada a todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la entidad, así como a la ciudadanía en general, a través de los medios y canales de comunicación institucionales disponibles, incluyendo correo electrónico, página web, intranet y redes sociales oficiales.

La presente Política podrá ser revisada y modificada cuando así lo solicite el Superintendente del Subsidio Familiar o los miembros del Mesa de trabajo de Equidad de Género y Diversidad, en el marco de sus funciones de gestión, seguimiento y mejora continua.

## **7. Roles y Responsabilidades**

- Alta Dirección:** Garantizar recursos de personal y de presupuesto para la implementación de la Política Equidad de Género y diversidad de la Superintendencia de Subsidio Familiar, ejercer un liderazgo visible, que acompañe decisiones estratégicas para alcanzar los objetivos de la política.

### **SuperSubsidio**

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co

- **Talento Humano:** Comprender el Enfoque de Género, Aumentar la equidad de género en las fases de atracción de talentos, extensión, reclutamiento y contratación del ciclo de vida del empleado.
- **Planeación y Presupuesto:** Identificar los componentes asociados a la equidad de género, la no discriminación y respeto a la diversidad sexual en los proyectos de inversión, identificar recursos para las acciones de equidad de género, asegurar que los planes y proyectos de la entidad incluyan Enfoque de Género.
- **Comunicaciones:** Transformar narrativas, lenguaje y símbolos organizacionales a través del lenguaje inclusivo, diseñar campañas de sensibilización y piezas comunicativas con Enfoque de Género para las y los funcionarios de la entidad como para los servicios a la ciudadanía.
- **Profesional Transversalización Enfoque de Género:** Asesorar a la Alta dirección a desarrollar una visión estratégica de la Equidad de Género en la Superintendencia de Subsidio Familiar y dar lineamientos técnicos sobre la Transversalización del Enfoque en procesos misionales.
- **Mesa de trabajo o Enlace de Género:** Coordinar los procesos de Transversalización del Enfoque de Género, hacer mesas de trabajo y seguimiento a las acciones de la Política Equidad de Género y Diversidad y Diversidad de la entidad, participar en la formulación del Plan de acción de la Política.
- **Jefes y jefas de área de la entidad:** Comprender el Enfoque de Género en la Función Pública, apoyar en el cumplimiento y las acciones desde su área, realizar seguimiento de estas acciones y delegar a una persona de su equipo para ser el enlace de género para el Mesa de trabajo de Género.
- **Personas vinculadas con la entidad:** Participar activamente como agentes de cambio

## 8. Definiciones

A continuación, se enlistan las definiciones relevantes en las que se desarrolla la Política Equidad de Género y Diversidad de la Superintendencia de Subsidio Familiar, como marco de referencia. Estas definiciones hacen parte del Centro de

### SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7  
Edificio World Business Port  
Comutador: (+57) (601) 348 78 00  
Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110  
Correo Institucional: ssf@ssf.gov.co

entrenamiento y aprendizaje virtual del ONU Mujeres<sup>52</sup> construidas desde el enfoque de género y para fines de relacionados con la igualdad de género.

**Acción afirmativa:** Es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas a corregir la situación del grupo al que están destinadas en un aspecto o varios de su vida social para alcanzar la igualdad.

**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<sup>53</sup>.

**Acoso laboral<sup>54</sup>:** “Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. Puede darse en las siguientes modalidades:

**1. Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

**2. Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

---

<sup>52</sup> ONU Mujeres. Glosario Igualdad de Género. Tomado de: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=ALL&sortkey&sortorder=asc&fullsearch=0&page=-1>

<sup>53</sup> República Oriental de Uruguay (2020) Glosario de Género. Tomado de: <https://www.gub.uy/comunicacion/publicaciones/glosario-de-genero#:~:text=El%20acoso%20es%20un%20comportamiento,no%20existir%20una%20sanci%C3%B3n%20colectiva>

<sup>54</sup> Ley 1010 de 2006. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1883>

FO-DIR-001; Versión 1

Página 24 de 29

#### **SuperSubsidio**

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

**3. Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

**4. Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado, constituyen, acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**5. Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menoscabo del trabajador.

**6. Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**Brecha de género:** Cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. brecha salarial de género.

**Cuotas:** Los sistemas de cuotas se han considerado una de las medidas especiales o acciones afirmativas más eficaces para aumentar la participación política y en los cargos directivos o de liderazgo de las mujeres.

**Datos desagregados por sexo:** Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad.

**Derechos humanos:** Reconocen que a cada ser humano le corresponde disfrutar de sus derechos humanos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición. Protegen a las personas y los grupos contra las acciones que interfieren con las libertades fundamentales y la dignidad humana.

**Discriminación por razón de género:** "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las

FO-DIR-001; Versión 1

Página 25 de 29

**SuperSubsidio**

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Comutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



## Supersubsidio

libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera"<sup>55</sup>.

**Diversidad de género:** Término que reconoce que la identidad u orientación y autoexpresión de muchas personas no se ajusta dentro de las normas de género aceptadas comúnmente.

**Equidad de género:** Contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres.

**Estereotipos de género:** Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales.

**Género:** Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.

**Inclusión:** Es un enfoque social que reconoce y valora las habilidades y potencialidades únicas de cada individuo, buscando que todas las personas sean parte activa de la sociedad, en igualdad de condiciones<sup>56</sup>, independientemente de su origen, género, orientación sexual, discapacidad, etnia u otra condición.

**Identidad de género:** Se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.

<sup>55</sup> Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Tomado de : <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

<sup>56</sup> Inclusión: Una perspectiva profunda para un mundo equitativo y respetuoso.

En: <https://www.incluyeme.com/blog-que-es-la-inclusion/>

FO-DIR-001; Versión 1

Página 26 de 29

### SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)



## Supersubsidio

**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<sup>57</sup>.

**Orientación sexual:** Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de establecer relaciones íntimas y sexuales con ellas. Básicamente hay tres orientaciones sexuales predominantes: hacia el mismo sexo/género (homosexualidad), hacia el sexo/género opuesto (heterosexualidad) o hacia ambos sexos/géneros (bisexualidad).

**Paridad de género:** Es otro término para la igualdad de representación de mujeres y hombres en un ámbito determinado. Trabajar para lograr la paridad de género (igual representación) es un componente clave para lograr la igualdad de género y, junto con la incorporación de una perspectiva de género, conforman estrategias gemelas.

**Perspectiva de género:** Es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.

**Presupuesto sensible al género:** PSG es un método para determinar en qué medida los gastos gubernamentales se han desviado de la meta de igualdad de género o se han acercado a ella. Un presupuesto sensible al género no es un presupuesto separado para las mujeres, sino más bien una herramienta que analiza las asignaciones presupuestarias, el gasto público y la tributación desde una perspectiva de género.

**Roles de género:** Se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas.

**Sexo (sexo biológico):** Características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres.

<sup>57</sup> Recomendaciones para uso de lenguaje inclusivo y no sexista. Tomado de: <https://www.utm.cl/universidad/genero-y-equidad/recomendaciones-para-uso-de-lenguaje-inclusivo-y-no-sexista/#:~:text=El%20lenguaje%20inclusivo%20de%20q%C3%A9nero,donde%20aparecen%20mujeres%20y%20hombres>

**Trabajo decente:** Es la disponibilidad de empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad humana y dignidad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente implica oportunidades de trabajo productivo y que proporcione un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus inquietudes, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

**Violencia contra las mujeres:** Todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

**Violencia Basada en Género – VBG:** Es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de VBG varían entre las culturas, países y regiones.

**Violencia Vicaria:** Se define como el uso de los hijos e hijas para amenazar, controlar o hacer sufrir a la madre. Esta forma de agresión no solo busca causar dolor emocional, sino que también pone en riesgo el bienestar físico y psicológico de los niños y niñas.

## **9. Abreviaturas y/o Siglas**

<b>CCF</b>	Cajas de Compensación Familiar
<b>CEDAW</b>	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
<b>FURAG</b>	Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión
<b>LGBTIQ+</b>	Lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales, queer y personas diversas
<b>MIPG</b>	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>PND</b>	Plan Nacional de Desarrollo
<b>PSG</b>	Presupuesto Sensible al Género

### **SuperSubsidio**



## Supersubsidio

**VBG** Violencia<sup>58</sup> Basada en Género

### 10. Control de Cambios

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
1		Creación y adopción de la Política Equidad de Género y Diversidad

### 11. Aprobación

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
<b>Elaboró</b>	Carolina López Durán	Contratista Transversalización Enfoque de Género	20/10/2025
<b>Revisó</b>	Nathalia Andrea Pineda Camelo	Contratista Oficina Asesora de Planeación	
	John Alexander Rojas Gil	Profesional Oficina Asesora de Planeación	
	Andrei López Charry	Profesional Especializado Oficina Asesora de Planeación	30/10/2025
	Claudia Patricia Martínez Jaramillo	Jefe Oficina Asesora de Planeación	
	Nohelia Del Carmen Zawady Palacio	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
<b>Aprobó</b>	Sandra Viviana Cadena Martínez	Superintendente del Subsidio Familiar	7/11/2025

<sup>58</sup> Convención de todas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Tomado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>