



SuperSubsidio

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR

RESOLUCIÓN NÚMERO 1349 DE 2025

(11 NOV 2025)

“Por medio de la cual se adopta la Política de Equidad de Género y Diversidad de la Superintendencia del Subsidio Familiar”

LA SUPERINTENDENTE DEL SUBSIDIO FAMILIAR

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por el Decreto número 2595 de 2012.

CONSIDERANDO

Que, la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por Naciones Unidas en 1948, señala en su articulado, entre otros, que: “*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*”, e igualmente dispuso que: “*Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.* Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”, así como “al reconocimiento de su personalidad jurídica.”, y, sobre todo: “*(...) iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.*”

Que, el Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración (1951) ratificado por Colombia en 1963, al igual que el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el empleo y la ocupación (1958) ratificado por Colombia en 1969, tienen por finalidad lograr la igualdad de género en el empleo y en la remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, así como, establece que todo miembro para el cual el Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Que, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ratificado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, establece que los Estados Parte se

RESOLUCIÓN NÚMERO 1349 DEL 11 NOV 2025

"Por medio de la cual se adopta la Política de Equidad de Género y Diversidad en la Superintendencia del Subsidio Familiar"

comprometen a garantizar que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.

Que, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales suscritos en 1966, prohíbe toda forma de 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. A su vez que, consagra los derechos económicos, sociales y culturales estableciendo los mecanismos para su protección y garantía.

Que, la Convención Americana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José (1969), ratificado por Colombia mediante la Ley 16 de 1972, señala 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)

Que, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW, 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, se constituye en un instrumento legal que busca eliminar todas las formas de discriminación con las mujeres en todas sus formas.

Que, de conformidad con la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Mujer, celebrada en 1995 en Beijing, China, se estableció que la incorporación de los temas de género en los programas sociales es una estrategia global para promover la igualdad entre los géneros, resaltando la necesidad de garantizar que la igualdad entre mujeres y hombres sea una prioridad en todas las áreas del desarrollo de la sociedad.

Que, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Belém do Pará de 1994 y firmado por Colombia, a través de la Ley 248 de 1995, define la violencia contra las mujeres como una violación de los Derecho Humanos y promueve mecanismos para prevenir, sancionar, erradicar dicha violencia en los ámbitos público y privado.

Que, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing se constituye en un programa global para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género, firmado en 1995 y adoptado por Colombia en ese mismo año.

Que, el Convenio 156 de la OIT sobre Trabajadores con responsabilidades familiares (1981), ratificado por Colombia mediante la Ley 435 de 1998, busca eliminar cualquier forma de discriminación hacia las personas trabajadoras que tienen responsabilidades de cuidado, evitando que estas se vuelvan un obstáculo para acceder a empleos de calidad, para la estabilidad laboral o se conviertan en un factor de discriminación.



RESOLUCIÓN NÚMERO 1349 DEL 11 NOV 2025

"Por medio de la cual se adopta la Política de Equidad de Género y Diversidad en la Superintendencia del Subsidio Familiar"

Que, el Convenio 183 de la OIT sobre Protección de la Maternidad (2000), ratificado por Colombia mediante la Ley 1468 de 2011, tiene como objetivo asegurar la igualdad de oportunidades y trato para las trabajadoras, contribuyendo a la justicia social y al trabajo decente.

Que, el Convenio 190 de la OIT compromete a los Estados a establecer mecanismos y medidas para garantizar un mundo del trabajo libre de violencias y acoso, avanzando en el derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo, y reconoce que la violencia doméstica afecta la participación de las mujeres en el campo laboral, su productividad, acceso al empleo y su salud.

Que, la Constitución Política de Colombia consagra el reconocimiento a los derechos sin discriminación, a la igualdad, a la participación de la mujer en la administración pública, la igualdad de género, la igualdad de derechos y oportunidades entre mujer y hombre.

Que, el artículo 2 de la Constitución Política de Colombia, señala que: *"Son fines esenciales del Estado: (...) garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; (...)"*

Que, a su turno el artículo 5 *ibidem*, señala que: *"El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad."*

Que, el artículo 13 *ibidem* dispone que: *"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."*

Que, el numeral 7 del artículo 40 de la Constitución Política de Colombia, prescribe que: *"Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede: (...) Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará los casos a los cuales ha de aplicarse. Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisarios de la Administración Pública."*

Que, a su turno el artículo 43 de la Carta Política, prevé que: *"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*

RESOLUCIÓN NÚMERO 1349 DEL 11 NOV 2025

"Por medio de la cual se adopta la Política de Equidad de Género y Diversidad en la Superintendencia del Subsidio Familiar"

subsidiado alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia."

Que, la Ley 581 de 2000 reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisarios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

Que, la Ley 731 de 2002 - Ley Mujer Rural, tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando aquellas de bajos recursos y consagra medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

Que, la Ley 823 de 2003 dicta normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres y tiene como finalidad establecer un marco institucional que propicie la garantía de equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y privado.

Que, la Corte Constitucional en sentencia C-667 de 2006 establece que la mujer es un sujeto de especial protección, de protección reforzada, al interior de nuestro Cuerpo normativo constitucional. En consecuencia, no se encuentra en la misma situación constitucional que el hombre, que, si bien es un sujeto de protección constitucional, su protección no es especial ni reforzada.

Que, la Ley 1257 de 2008, adopta normas de sensibilización, prevención y sanción para enfrentar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, en particular el artículo 12 establece medidas en el ámbito laboral para promover el reconocimiento social y económico de las mujeres y su ingreso a espacios productivos no tradicionales para las mujeres, garantizar la igualdad salarial y erradicar la discriminación y violencias contra las mujeres en este ámbito.

Que, la Ley 1482 de 2011, 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.

Que, la Ley 1496 de 2011 establece medidas para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres, fijando mecanismos para que esta igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado.

Que, el Decreto 4463 de 2011 dispone las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencias contra las mujeres en el ámbito laboral. Específicamente, el artículo 3º ordena al Ministerio del Trabajo el diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.



RESOLUCIÓN NÚMERO 1349 DEL 11 NOV 2025

"Por medio de la cual se adopta la Política de Equidad de Género y Diversidad en la Superintendencia del Subsidio Familiar"

Que, la Ley 1719 de 2014 adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.

Que, la Ley 1752 de 2015 modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

Que, la Corte Constitucional mediante Sentencia T-099 de 2015 señaló que: "*La identidad de género y la orientación sexual de las personas son conceptos que se transforman continuamente a partir de la experiencia individual y de la forma en que cada ciudadano se apropiá de su sexualidad. Por lo tanto, estas definiciones no se pueden tomar como criterios excluyentes sino como ideas que interactúan constantemente y que son revaluadas a partir de la experiencia de cada persona frente a su sexualidad y su desarrollo identitario. La orientación sexual abarca los deseos, sentimientos, y atracciones sexuales y emocionales que puedan darse frente a personas del mismo género, de diferente género o de diferentes géneros. La Identidad de Género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida).*"

Que, la Ley 1761 de 2015, crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo. (Rosa Elvira Cely).

Que, el Decreto 2011 de 2017 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.

Que, la Ley 2114 de 2021, amplía la licencia de paternidad, crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, modifica el artículo 236 y adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo.

Que, la Ley 2117 de 2021 establece 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.

Que, el CONPES 4080 de 2022 establece la *Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país*, la cual tiene por objeto "*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*"

Que, la Corte Constitucional en sus sentencias SU-440 de 2021 y SU-067 de 2023 establece que la Constitución Política Colombiana protege a las personas

RESOLUCIÓN NÚMERO 1349 DEL 11 NOV 2025

"Por medio de la cual se adopta la Política de Equidad de Género y Diversidad en la Superintendencia del Subsidio Familiar"

de la discriminación con base en la orientación sexual e identidad de género, señalando que la identidad de género y la orientación sexual son derechos fundamentales innominados y se constituyen en expresiones propias de la autonomía, identidad y libre desarrollo de la personalidad. La Corte ha instado a subsanar vacíos existentes en la normatividad vigente con el objeto de ampliar la protección y eliminar toda forma de discriminación contra las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTIQ+.

Que, el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", adoptado mediante Ley 2294 de 2023, dispone que el Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, construirá y adoptará la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, con enfoque diferencial.

Que, la Directiva Presidencial 1 de 2023 otorgó un plazo no mayor a tres (3) meses contados a partir de su expedición para que las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional adoptaran, mediante acto administrativo, un 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; derogando la Directiva Presidencial No. 03 del 08 de marzo de 2022 que se ocupaba del protocolo para la prevención del acoso sexual en el campo laboral.

Que, la Corte Constitucional y la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, mediante las Sentencias T-140 de 2021 y SP 124 de 2023 con fundamento en la normatividad nacional e internacional exhortó a los empleadores tanto públicos como privados al cumplimiento de tres deberes para prevenir y sancionar la violencia de género: i) la debida diligencia y corresponsabilidad, ii) la no tolerancia y, iii) la no repetición. Así mismo, la adopción de un protocolo con unos mínimos de cuidado inmediato, atención psicosocial y asesoría jurídica como política pedagógica para promover los derechos de las mujeres.

Que, mediante la Circular 026 de 2023 el Ministerio del Trabajo exhorta y recuerda aspectos relacionados con la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito Laboral.

Que, la Ley 2424 de 2024, adopta 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.

Que, la Ley 2365 de 2024, establece medidas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, y dispone que el Ministerio del Trabajo será responsable de formular el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el Contexto Laboral, en un plazo de doce (12) meses contados a partir de su promulgación.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1349 DEL 31 NOV 2025

"Por medio de la cual se adopta la Política de Equidad de Género y Diversidad en la Superintendencia del Subsidio Familiar"

Que, mediante Circular 0055 de 2024 el Ministerio del Trabajo instó a las instituciones y empresas a tomar MEDIDAS URGENTES y conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las, los y les trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual, prevención de violencias y discriminaciones contra las personas que se identifican con orientaciones sexuales e identidades de género diversas con el fin de propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y libres de discriminación.

Que, la Circular conjunta 100-004 de 2024 el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública instó a todas las entidades públicas, tanto del orden nacional como territorial, a dar cumplimiento a lo previsto en la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de Procuraduría General de la Nación, relacionada con el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral.

Que, por medio del Decreto 1527 de 2024 se adoptó la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, la cual tiene por objeto promover la generación de empleo e ingresos dignos, extender la protección social, salvaguardar los derechos fundamentales del trabajo, fortalecer el diálogo social en todas sus esferas y el tripartismo, generar entornos saludables y seguros, así como las transiciones justas comprometidas con el cierre de brechas, en el marco de la coordinación nacional y territorial con atención diferencial a la ciudadanía en los territorios y sectores productivos.

Que, el CONPES 4147 de 2025 establece la *Política Nacional para la garantía de los Derechos de la población LGBTIQ+* la cual tiene como propósito 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.

Que, mediante Resolución 3461 de 2025 se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, y se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas.

Que, en cumplimiento de la normativa anteriormente reseñada, resulta imperativo la adopción al interior de la Superintendencia del Subsidio Familiar de la Política de Equidad de Género y Diversidad.

En mérito de lo expuesto, este Despacho

RESOLUCIÓN NÚMERO 1349 DEL 11 NOV 2025

"Por medio de la cual se adopta la Política de Equidad de Género y Diversidad en la Superintendencia del Subsidio Familiar"

RESUELVE

Artículo 1. Adoptar la Política de Equidad de Género y Diversidad en la Superintendencia del Subsidio Familiar, la cual hace parte integral del presente acto administrativo.

Parágrafo: Las medidas de que trata esta política no reemplazan las acciones legales que se originen en actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o actos de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación, de conformidad con el marco legal colombiano.

Artículo 2. Implementar la Política de Equidad de Género y Diversidad adoptada al interior de la Superintendencia del Subsidio Familiar y dentro de los eventos, campañas, actividades y los espacios para la promoción e impulso de la misma dentro del Sector.

Artículo 3. Divulgar, promocionar e impulsar la Política de Equidad de Género y Diversidad adoptada mediante la presente resolución por parte de las áreas competentes.

Artículo 4. Incorporar por parte de la Oficina Asesora de Planeación la Política que se adopta mediante el presente acto administrativo en el Sistema de Gestión de Calidad de la entidad.

Artículo 5. Elaborar informe semestral de seguimiento a la Política de Equidad de Género y Diversidad. La Secretaría Técnica de la Mesa de Equidad de Género y Diversidad elaborará y presentará informes semestrales cada año, con el fin de anunciar, mantener y reforzar su vigencia y la aplicación en toda la entidad. La implementación de la Política estará acompañada del Protocolo de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género contra mujeres en sus diversidades y personas LGBTIQ+.

Artículo 6. Protección de datos personales. El tratamiento de datos personales recolectados en la ejecución del protocolo de prevención de violencias por razones de género y atención a víctimas se realizará conforme a la Ley 1581 de 2012, su Decreto Reglamentario 1377 de 2013 o aquellas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, y la Política de Tratamiento de Datos adoptada por esta entidad.

Artículo 7. La presente resolución, será actualizada cuando la expedición de normas de carácter superior consagre disposiciones que requieran ser incorporadas a este, sin que sea necesaria la nueva expedición de un acto administrativo.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1349 DEL 11 NOV 2025

"Por medio de la cual se adopta la Política de Equidad de Género y Diversidad en la Superintendencia del Subsidio Familiar"

Artículo 8. Comunicar la presente Resolución junto con la Política de Equidad de Género y Diversidad a través de los medios de comunicación oficiales de la entidad y publicar la presente Resolución en el Diario Oficial.

Artículo 9. La presente resolución rige a partir de la fecha.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 11 NOV 2025

CADENA MARTINEZ Firmado digitalmente por
SANDRA VIVIANA CADENA MARTINEZ SANDRA
VIVIANA
Fecha: 2025.11.11 17:59:07 -05'00'

SANDRA VIVIANA CADENA MARTÍNEZ
Superintendente del Subsidio Familiar

Proyectó: Ihovanna Glenia León Vargas, Abogada Contratista Despacho

Revisó: Nohelia Del Carmen Zawady Palacio, Jefe Oficina Asesora Jurídica

Claudia Patricia Martínez Jaramillo, Jefe Oficina Asesora de Planeación