

**POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y
DIVERSIDAD MINISTERIO DE COMERCIO,
INDUSTRIA Y TURISMO**


FC-DR-015



**Comercio,
Industria y Turismo**



**Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
Fortalecimiento y capacidades humanas
Junio de 2026**

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
		Fecha:	12/06/2026

PRESENTACIÓN

La política de género, inclusión y diversidad del el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo busca modificar progresivamente y de forma sostenible, las condiciones de desigualdad, discriminación y violencias, que por razones de género enfrentan las mujeres, tanto en el ámbito público.


El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con el fin de fomentar la igualdad y equidad de género como elemento estratégico para el cierre de brechas al interior y exterior de la entidad, identificando los sesgos existentes con el fin de impulsarla redistribución de roles sociales, involucrando los diversos espacios laborales tradicionalmente masculinos, impactando así a los funcionarios, colaboradores y sus familias y entorno, con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para iniciar una transformación cultural donde el trabajo de infraestructura vial se valore por igual sin distinción o discriminación y se reconozca su aporte al desarrollo sostenible del país.

Dentro de las estrategias que se trazan para el desarrollo de la Política actual de Género Inclusión y Diversidad, se hace necesario la identificación de las barreras, creencias o percepciones que permitan la eliminación de toda discriminación o segregación laboral en razón al sexo de las personas, velando por el empoderamiento y autonomía económica para promover espacios dignos con condiciones justas e igualitarias sin distinción.

Surge entonces la oportunidad de promover un enfoque de género orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias económicas, políticas y culturales para abordar las desigualdades que permiten segregación y exclusión, siendo la oportunidad para fortalecer las capacidades y competencias que permitan el empoderamiento económico y la concertación en áreas de importancia que garanticen un desarrollo laboral con enfoque diferencial y de género.

DOCUMENTO CONTROLADO


Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
Fecha:	12/06/2026		

CONTEXTO	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. VIGENCIA Y ALCANCE	7
3. OBJETIVO GENERAL	7
4. DEFINICIONES	7
5. PRINCIPIOS ORIENTADORES	10
6. LINEAMIENTOS Y ACCIONES	13
7. MARCO DE RESPONSABILIDADES	15
8. CANALES DE COMUNICACIÓN	17
BIBLIOGRAFIA	18

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
		Fecha:	12/06/2026

CONTEXTO

El lineamiento conceptual que sustenta la política de equidad e igualdad de género según los objetivos de desarrollo sostenible pactados en la agenda 2030 se resume de la siguiente manera:

Dando alcance a los compromisos para lograr una mayor equidad en el país y a lo establecido en el Eje transversal de "Los actores diferenciales para el cambio" del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 "Colombia potencial mundial de la vida" el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, decidió dar un paso firme con el fin de establecer objetivos y acciones concretas por la Igualdad de Género y el empoderamiento de las mujeres en el país (ODS 5).


Es allí que el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo ha decidido impulsar planes, programas, proyectos y estrategias, para generar acciones efectivas, lineamientos claros que logren cambios en la forma de ver y abordar estas iniciativas, a partir de necesidades establecidas y claras frente a la igualdad entre hombres y mujeres.

Para este fin, se han desarrollado las siguientes acciones prioritarias

- Mediante la Resolución 0273 de 2021 emitida por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se creó el Comité de asuntos de Género y empoderamiento de la mujer del Sector Comercio, Industria y Turismo.
- Adopción del Código de Buen Gobierno e Integridad de la Función Pública y la presente política como herramienta de cambio cultural, que "define las reglas y lineamientos de comportamiento que orientan la conducta en el desarrollo de las funciones de los servidores públicos y colaboradores de la entidad, compilando mecanismos, directrices, políticas, prácticas y disposiciones fundamentados en la autorregulación de las diferentes instancias de administración y gestión de la entidad".

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
Fecha:	12/06/2026		

1. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia Artículo 13 y 43

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.

Constitución Política de Colombia 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.

Ley 823 DE 2003

Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres con el objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

Ley 823 DE 2003


Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres con el objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

Artículo 2º.

La presente ley se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, sea y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia. La igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
Fecha:	12/06/2026		

Ley 1009 DE 2006

Por la cual se crea con carácter permanente el observatorio con asuntos de género, creación con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género, OAG, el cual estará a cargo del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer o de la entidad rectora de la política pública para el adelanto de la mujer y la equidad de género.

Ley 1257 DE 2008

Garantizar el Derecho de las mujeres a vivir una vida libre sin Violencia.

Decreto 164 de 2010

Por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada. Mesa Interinstitucional para erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Artículo 2º del Decreto 1182 de 1999.

Se transforma la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer, en la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer - CPEM.

Ley 1496 del 29 de diciembre de 2011

Igualdad salarial. Desarrollo de factores de igualdad salarial, seguimiento y auditoria a esta clase de discriminación.

Ley 1482 del 30 de noviembre de 2011

Que tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.

Ley 1496 del 29 de diciembre de 2011

"Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

Ley 581 de 2000


" Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones. Artículos 4, 7 y 9.

Resolución 0273 de 2021

"Por medio de la cual se crea el Comité de asuntos de Género y empoderamiento económico de la mujer del Sector Comercio, Industria y Turismo"

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD				
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
Código:	FC-DR-015	Versión:	00	Fecha:	12/06/2026

CONPES 161 de 2013 “desarrolla la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres cuyo objetivo es contribuir a garantizar el pleno goce de los derechos de las mujeres colombianas.”

CONPES 4080 de 2022 “Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país”

2. VIGENCIA Y ALCANCE

VIGENCIA

La vigencia será acorde al plan estratégico de la Entidad, el cual a partir del direccionamiento se definirá si debe ser actualizado.

ALCANCE

La Política de género, inclusión y diversidad aplica para la población trabajadora servidores públicos, contratistas, estudiantes (en práctica, pasantía, y/o judicatura) del Ministerio de Comercio, cultura y Turismo, así como a los grupos de interés.

3. OBJETIVO GENERAL

Establecer y garantizar, lineamientos que promuevan un entorno laboral incluyente y equitativo, impulsando estrategias que garanticen el reconocimiento de la diversidad, equidad de género, inclusión y no discriminación en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.


4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Las siguientes son definiciones que nos permiten comprender los lineamientos establecidos en el Política de equidad de género:

- **Acoso laboral:** 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. (Ley 1010 de 2006)
- **Acoso sexual:** Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso


	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
		Fecha:	12/06/2026

con producirle un perjuicio en su situación laboral, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

- **Desigualdad salarial:** Se identifica como la brecha existente entre el promedio de ingresos laborales de una persona o de un grupo de personas que comparten una o varias características que los identifican (E.G. género, sexo, religión, inclinación política, entre otras) frente a un individuo o grupo de individuos que no comparten dichas características.
- **Discapacidad:** Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
- **Discriminación:** Visión dominante en donde una persona (o grupo de personas) es considerada superior a otra por cualquier motivo. Es también toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, el sexo, el género, la edad, la condición socioeconómica o cualquier otra fuente de diversidad entre individuos, tenga por objeto o como efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de una persona o grupo de personas.
- **Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a una persona o a un grupo de personas. Radica en la abundancia, variedad y diferencia dentro de la especie humana. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad, entre otras, y la coexistencia entre sí.
- **Equidad:** La equidad es un instrumento para la igualdad, por sobre las diferencias que puedan existir y crear desventajas para unas personas frente a otras. La equidad es posible cuando se da un trato justo, hay una consideración justa de las necesidades y de los intereses propios de la diferencia. Este trato justo asegura la igualdad real, sustantiva o, de hecho, aun cuando las personas expresen diferencias (PNUD, 2010).
- **Estereotipo:** es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres.
- **Equidad de género:** Es la imparcialidad en el trato que reciben las personas, independientemente de su género, de acuerdo con sus necesidades respectivas. Se manifiesta con un trato igualitario o diferenciado que resulte equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.
- **Estereotipos de género:** Son creencias arraigadas sobre los atributos de hombres y mujeres, usualmente acompañadas por valoraciones personales.
- **Género:** Conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad dada considera respectivas al sexo de una persona. Es también el grupo con el que se identifica una persona desde su sexualidad, entendido desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.

DOCUMENTO CONTROLADO


Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
Fecha:	12/06/2026		

- **Inclusión:** Es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que éstas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso. La inclusión busca lograr que todos los individuos o grupos sociales, sobre todo aquellos que se encuentran en condiciones de segregación o marginación, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades.
- **Identidad de Género:** Hace referencia a cómo una persona se siente respecto de sí misma, es la forma en que el cerebro interpreta quien es, no está ligado al sexo biológico, esto quiere decir, entonces, que una persona puede sentir subjetivamente una identidad de género distinta a sus características sexuales o fisiológicas. La expresión de género guarda estrecha relación con la presentación externa del género realizada por todos los individuos, a través de aspectos tales como el estilo, peinado, vestimenta, lenguaje corporal, maquillaje, etcétera.
- **Igualdad de género:** Se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”.
- **Inclusión laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
- **Lenguaje incluyente:** Ser incluyentes, también desde el lenguaje, significa ser conscientes que las palabras, imágenes o acciones, reproducen roles y estereotipos de género que la sociedad ha impuesto a las personas. Con el lenguaje incluyente se busca referir sólo a aquellas construcciones que impiden el reconocimiento de las personas al no ser nombradas o bien en la forma en que se les nombre.
- **Lenguaje no discriminatorio:** Es el uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a en condiciones de igualdad a todas las personas, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
- **Grupos de Interés:** Personas y organizaciones que están involucradas o vinculadas con una entidad en particular, que interactúan con la misma y que influyen en las decisiones de los poderes públicos.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
		Fecha:	12/06/2026

5. PRINCIPIOS ORIENTADORES

PRINCIPIOS ORIENTADORES EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Transversalización del enfoque de género: Estrategia que permite integrar las necesidades, intereses y experiencias de hombres y mujeres en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas, de tal manera que se beneficien igualmente, evitando que persista la desigualdad.

Enfoque Diferencial: Perspectiva de análisis sobre grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad, género, pertenencia étnica, discapacidad entre otras; para promover la visibilización de las brechas existentes y guiar la toma de decisiones. (adaptado del artículo 13 de la Ley 1448 de 2011, Ley de Víctimas).

Equidad de género: Busca aplicar medidas dirigidas a cubrir, mitigar y compensar las desventajas históricas que se dan por razón del género, que han afectado especialmente a las mujeres, y lograr una distribución justa de recursos y responsabilidades.

Enfoque interseccional: Se refiere a la presencia simultánea o de interrelación de categorías diferenciales como: sexo, género, discapacidad, etnia, ciclo vital (entre otras), que impactan o afectan las oportunidades de las personas al generar escenarios de opresión, desigualdad y privilegios dispares.

Accesibilidad: Es el despliegue de las acciones institucionales que eliminan los obstáculos y las barreras para posibilitar condiciones que reconocen el derecho de las personas, las cuales permiten que cualquier objeto sea utilizado por todo el público, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas.


Equidad Laboral

Para el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico y sexo promueven la igualdad de oportunidades y el desarrollo de todas las personas que hacen parte de la entidad, a través de procesos de selección y vinculación que buscan otorgarlas mismas oportunidades de empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo a las personas, sin importar raza, color, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las normas nacionales o internacionales.

Se rechaza al interior toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, conintención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
		Fecha:	12/06/2026

libertades de los funcionarios de la Entidad.

Respetar y promover medidas que favorezcan el equilibrio, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestros colaboradores.

Ambiente de trabajo libre de acoso

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, comprometido con ser un espacio laboral seguro, promueve una cultura libre de acoso generando espacios que vinculan de forma directa a funcionarios y colaboradores a propender por la tolerancia cero al acoso sexual y al acoso basado en el género y/o la orientación sexual.

Considerando lo anterior, se prohíbe toda acción, situación o insinuación de acoso sexual, físico y/o verbal dentro del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. No existe el derecho a ejercer o insinuar actos de este tipo a otro colaborador en ninguna circunstancia, mucho menos a cambio de una promesa de beneficio laboral dentro de la entidad.

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, rechaza toda conducta de acoso sexual laboral y velará en todo momento por la confidencialidad, protegerá la identidad de los involucrados y cumplirá con la regulación en materia legal vigente y aplicable para el acoso sexual laboral.

Por lo anterior, quedan prohibidas las conductas que alteren o interfieran en la labor o rendimiento de otro colaborador y que propicien un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil.

Lenguaje y comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en aras de la simplificación del lenguaje se adhiere a las directrices de la Real Academia de la Lengua Española (RAE) sobre el lenguaje inclusivo y las cuestiones conexas, sin dejar de lado, el objetivo fundamental de esta política y, por tanto, cuando el contexto no deja clara la inclusión en referencia a hombres y mujeres se buscará una estructura de redacción adecuada (por ejemplo: las personas que hacen parte de la entidad o quienes hacen parte de la entidad) y así no incurrir en desdoblamientos innecesarios dentro de las comunicaciones orales y escritas, tanto internas como externas, al igual que en toda información que se difunda de manera impresa, visual, auditiva, digital u oral, se promueve el uso de un lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estereotipos, tomando en cuenta lo siguiente:

- Rechazar cualquier forma de discriminación por motivo de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía, en las imágenes y contenidos de comunicación de las campañas organizacionales.
- Representar a través de cualquier medio a las personas con respeto y dignidad, así como ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
		Fecha:	12/06/2026

vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que las desvaloricen o muestren únicamente en los roles tradicionales.

Conciliación vida laboral, familiar y personal

En el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se promueven diversos esquemas de flexibilidad con el fin de fomentar la conciliación de la

vida laboral con la familiar y personal, a través de una mejor distribución del tiempo efectivo de trabajo.

Los lineamientos detallados pueden ser consultados en las respectivas Políticas de salario emocional definidos en el Programa de Bienestar e Incentivos.

Diversidad

En el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se mantendrá siempre una conducta respetuosa en el trato para las demás personas, respetando sus aportes, fomentando una relación sana, enfocada en el servicio promoviendo el trato adecuado y cordial, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía.

Se promoverá la comprensión de los principios de diversidad e inclusión y se buscará desarrollar al interior de la entidad una mentalidad global, con apertura y que permita un ambiente laboral que promueva la dignidad y el respeto para todos; nuestras pautas de conducta se reafirman en el Código de Integridad y valores, establecidos por la Entidad dentro del cual se contempla los siguientes factores referentes a este tema:

- Cumplimiento con la ley, reglamentos y normas internas y externas.
- Igualdad de oportunidades, lugar de trabajo libre de acoso, Seguridad laboral.
- Conciliación vida familiar y laboral, Cuidado de nuestra información privada y confidencial.
- Se cuenta con una instancia encargada de vigilar y evaluar el cumplimiento adecuado del Código de Integridad.

Inclusión

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo comprometido con la implementación de acciones y prácticas, que no restrinjan el acceso a ninguno de los actores involucrados sean ellos funcionarios, contratistas o grupos de interés por su condición de discapacidad, orientación sexual, condición social, edad, entre otros.

Cualquier persona tendrá la oportunidad de participar en los procesos y acceder a un empleo digno, sin barreras implícitas o explícitas cualquiera sea la función

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
		Fecha:	12/06/2026

que desempeñe, el género, religión, cultura, creencias, orientación, discapacidad, edad o cualquiera otra diversidad para asegurar que puedan participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones.

6. LINEAMIENTOS Y ACCIONES

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de acuerdo con las disposiciones definidas en el Código de Integridad, sus principios rectores, y los compromisos pilares del Comité Sectorial para la Coordinación e Implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género, ratifica su compromiso por promover la equidad de género, en todas sus actividades y a todos los grupos de interés mediante los siguientes lineamientos:

PRIMER LINEAMIENTO: Cultura institucional incluyente, diversa y equitativa: La cultura institucional hace referencia a los valores y prácticas que orientan y dan sentido al que hacer de la entidad, por ello es fundamental promover una cultura de respeto y cumplimiento desde la perspectiva de género y el enfoque diferencial. En este sentido, los procesos pedagógicos de sensibilización, capacitación, formación y desarrollo de competencias aplicados al personal permitirán transformar prácticas, convicciones, formas de actuar, pensar, sentir y comunicar, que se ponen en marcha en el día a día en el espacio laboral.

Líneas de acción:

- 1.1 Sensibilización y capacitación en género, diversidad y discapacidad al personal vinculado en la entidad.
- 1.2 Formación y fortalecimiento de competencias comunicativas en lenguaje claro, incluyente y diferencial para el personal que labora en la entidad.
- 1.3 Diseño e implementación de estrategias para la comunicación institucional incluyente.
- 1.4 Vinculación de la alta dirección, del personal de planta y personal de contrato en los procesos de sensibilización, para que desde las áreas misionales contribuyan a desarrollar capacidades en materia de atención diferencial, trato digno y eliminación de todas las formas de discriminación.

SEGUNDO LINEAMIENTO: Transversalización de los enfoques de género y diferencial (discapacidad y diversidad) en las políticas, planes y programas de la entidad: Busca la incorporación de los enfoques de género y diferencial de forma gradual y progresiva en los procesos de planeación, en los planes, programas y proyectos, en los presupuestos y en la medición del desempeño institucional.

Líneas de acción:

- 2.1 Estrategias para la incorporación del enfoque diferencial en el ciclo de planeación, seguimiento, evaluación y presupuesto.
- 2.2 Generación y fortalecimiento de relaciones interinstitucionales e

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
		Fecha:	12/06/2026

intersectoriales.

2.3 Revisión de los planes, programas y proyectos que desarrolla cada área desde los enfoques de género y diferencial.

2.4 Generación de acciones afirmativas y consolidación de buenas prácticas de género e inclusión en respuesta a las necesidades de la entidad y la población objetivo o territorios.

TERCER LINEAMIENTO: Clima laboral equitativo, diferencial y libre de discriminación: El objetivo de este lineamiento es apalancar la gestión del talento humano con acciones concretas y constantes que favorezcan la vinculación y permanencia de las mujeres y de las personas en condición de discapacidad o diversas. Asimismo, acompañar y nutrir desde una posición activa y contundente la planeación estratégica del Ministerio de Comercio, Industria y Comercio, para que se produzcan acciones afirmativas con el fin de eliminar la discriminación, las relaciones inequitativas y los estereotipos de género.

Líneas de acción:

3.1 Revisión de los procesos de vinculación, permanencia, incentivos, de retiro, entre otros, con enfoques de género y diferencial, de conformidad con la normatividad vigente.

3.2 Disposiciones de armonización entre la vida laboral y la vida familiar.

3.3 Realizar acciones tendientes a generar y consolidar ambientes de trabajo libres de violencia y discriminación.

3.4 Generar y desarrollar procesos de prevención en las violencias y divulgación de las políticas institucionales y rutas de atención en los casos de discriminación y violencias.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Para monitorear el grado de avance en cada lineamiento se diseñan los siguientes indicadores de seguimiento:

- Porcentaje de cargos ocupados de hombres y mujeres de acuerdo a la vinculación/ No. de vacantes existentes.
- Cobertura del Plan de Implementación de Proyectos de Género, Inclusión y Diversidad
- No. de actividades programadas trimestralmente en el Programa Anual de Entrenamiento en Género, Inclusión y Diversidad/No. de actividades cumplidas.
- Satisfacción de los asistentes a los programas de Entrenamiento en Género, Inclusión y Diversidad

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
		Fecha:	12/06/2026

7. MARCO DE RESPONSABILIDADES

La presente Política se publicará y divulgará a través de mecanismos institucionales como: Mintranet, Isolución, jornadas de inducción y reinducción, campañas de sensibilización.

Responsables según sus competencias: Ministro, junto a sus oficinas asesoras,

- Fortalecer las estrategias comunicacionales y distintas prácticas pedagógicas para sensibilizar sobre la importancia de prevenir y eliminar estereotipos, sesgos inconscientes, actos discriminatorios y propendan por la diversidad. Deberán ser estables y duraderas para garantizar la sostenibilidad del ejercicio para lo cual se establece cronograma de actividades mensuales desde la Alta Dirección.
- Implementar acciones de prevención y sensibilización para la desnaturalización de las violencias de género, acoso sexual y laboral. Por tal razón, todas las personas que sirven en la entidad y los grupos de interés deberán conocer y aplicar dichas estrategias que propendan al derecho a una vida libre de violencias.
- Seguir impulsando la participación de las mujeres en áreas tradicionalmente masculinas, en escenarios de toma de decisión que permitan eliminar las brechas en el ámbito laboral.
- Generar escenarios laborales, seguros, sin discriminación e incluyentes que permitan y favorezcan el relacionamiento entre las mujeres y la población LGBTIQ+ que trabajen en la entidad.

Responsable: Secretaría General y sus direcciones

- Garantizar el monitoreo y seguimiento a la Política de género inclusión y diversidad
- Impulsar desde las distintas mesas interinstitucionales y a través del comité sectorial, el monitoreo para el cumplimiento de las acciones de la presente Política, así como sus logros y retos, con el fin de favorecer las relaciones de respeto y prevenir cualquier tipo de discriminación y vulneración de derechos de las personas. Esto lo hará de la siguiente manera:
- El Comité sectorial está encargado de: i) Definir medidas para hacer seguimiento. ii) Realizar seguimiento y monitoreo a la política a través de indicadores de gestión y de impacto. iii) Evaluar la Política a través de encuestas de percepción. IV) Asegurar la socialización y conocimiento de la Política. V) Consolidar evidencias y soportes asociadas a las acciones inscritas en la Política de Género, Inclusión y Diversidad.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
		Fecha:	12/06/2026

- Generar espacios, canales y procesos para el seguimiento por parte de la ciudadanía, en cuanto al cumplimiento que la entidad ha tenido en torno a la política de género y la transversalización del enfoque de género. Esto con el fin de hacer escenarios de diálogo con la comunidad, una rendición de cuentas y demás acciones que faciliten la implementación de esta.

Responsables según sus competencias: Oficina Asesora de Planeación /áreas claves.

- Establecer la planeación del recurso presupuestal y líder de la política de género inclusión y diversidad para todos los temas relacionados con propender espacios de igualdad, equidad e inclusión.
- Armonizar procesos y mecanismos que propendan por el cierre de brechas de género, la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y que tenga un alcance diferencial.
- Continuar realizando investigaciones, publicaciones y cajas de herramientas útiles para las personas estructuradoras de proyectos, tomadores de decisión y personal técnico que contribuya a la inclusión de la perspectiva diferencial y de género en los diferentes proyectos de la entidad. Esto con el fin de fortalecer la institucionalidad de género.
- Fortalecer alianzas estratégicas para promover la igualdad de género en alianza con otros actores o socios (centros de estudios, cooperación, investigación, académicos, organizaciones no gubernamentales de mujeres, especialmente organizaciones de mujeres).

Responsables según sus competencias: Áreas en general

- Transversalizar el enfoque de género en todos los procedimientos internos para el fortalecimiento de la institucionalidad.
- Poner en práctica y sensibilizar en su día a día como agentes de cambio frente a la política de género inclusión y diversidad

Responsables según sus competencias: Colaboradores, funcionarios y Empleados Públicos

- Poner en práctica y sensibilizar en su día a día como agentes de cambio frente a la política de género inclusión y diversidad
- Denunciar, informar y alertar a la Alta Dirección y por los canales correspondientes, situaciones que vulneren lo aquí estimado y a promover.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
Fecha:	12/06/2026		

8. CANALES DE COMUNICACIÓN

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo pone a disposición de toda persona o personas quienes pudieran ser víctimas de maltrato, acoso, injusticia, discriminación o algún acto de violencia el Código de integridad y la Política de Equidad de género una línea exclusiva para hacer las denuncias correspondientes de manera anónima y confidencial. Dependiendo de la gravedad del caso, éste se escala con la Secretaría General, Gestión Humana o al Grupo de Control Interno Disciplinario en caso de considerarse una falta disciplinaria. puede ser denunciado por los siguientes medios:

Correo electrónico: quejas.violencia@mincit.gov.co

HISTORIAL DE CAMBIOS


FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
12/06/2026	0	Primera versión del documento para el nuevo Mapa de procesos. Código anterior: TH-DR-007. V0 Autorizada la migración por medio de correo electrónico de acuerdo con la versión vigente en ISOLución.

FLUJO DE APROBACIÓN

ELABORÓ		APOYO OAPS		REVISÓ		APROBÓ	
Nombre:	Rodrigo Antonio Jiménez	Nombre:	Carolina Huertas	Nombre:	Rodrigo Antonio Jiménez	Nombre:	Janeth Pilar Rodríguez Guerrero
Cargo:	Asesor de Talento Humano	Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Asesor de Talento Humano	Cargo:	Coordinadora (E) de Talento Humano

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
Código:	FC-DR-015	Versión:	00
		Fecha:	12/06/2026

BIBLIOGRAFÍA

Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias. Secretaría Distrital de Mujer, <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx> (04/03/22)

Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias. Consejería presidencial para la mujer, <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx>. (07/03/22)

Plan Estratégico para 2022–2025 de ONU Mujeres. ONU mujeres, <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2021/09/un-women-strategic-plan-2022-2025>. (15/03/22)

Objetivos de Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Sello de igualdad de género en las instituciones públicas. Herramienta 4.6 lineamientos análisis y transversalización de género en políticas públicas , caja de herramientas.

Diagnóstico preliminar sello global, PNUD

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso