PRESENTACIÓN

En el marco del Acuerdo Asociado celebrado entre ONU Mujeres y la Cámara de Comercio del Cauca, se presenta esta Política de Equidad de Género como una herramienta estratégica dentro del proyecto "Cauca: Entorno favorable para el empoderamiento económico de las Mujeres Rurales". La Cámara de Comercio del Cauca, comprometida con la igualdad de oportunidades y la promoción de un entorno laboral justo y diverso a través de la política, busca garantizar la implementación de prácticas inclusivas que promuevan el desarrollo profesional, de manera equitativa para mujeres y hombres, eliminando cualquier tipo de discriminación o sesgo de género. Al establecer esta Política, la Cámara se posiciona como un referente en la promoción de la equidad dentro del sector empresarial del Cauca, contribuyendo al desarrollo de una cultura organizacional moderna y responsable, que valora la diversidad y el talento de todas las personas, sin distinción de género.

La equidad es un principio ético relacionado con la justicia, que busca satisfacer las necesidades y atender los intereses de las personas, especialmente de aquellas que se encuentran en una situación de desventaja. La equidad de género reconoce que hombres y mujeres, tienen diferentes necesidades y poseen distintos niveles de poder, por lo que estas diferencias deben identificarse y abordarse para corregir los desequilibrios existentes entre ambos géneros (BCN, 2014).

En un Departamento marcado por profundas brechas sociales, esta iniciativa se presenta como una herramienta clave para la transformación socioeconómica. El Cauca es una región con una alta representación de mujeres en actividades económicas y sociales, pero también enfrenta profundas desigualdades en términos de acceso a cargos de liderazgo, participación en la toma de decisiones y condiciones laborales. A través de esta Política, la Cámara de Comercio busca cerrar estas brechas dentro de su propia estructura organizacional, asegurando que todas las personas sin importar su género, tengan acceso a las mismas oportunidades de crecimiento personal y desarrollo profesional. La Equidad de Género dentro de la Cámara no solo beneficiará a sus colaboradores (as), sino que también impactará positivamente en la forma en que la Entidad interactúa con el sector empresarial y la sociedad en general.

La Política y su correspondiente Plan de acción más que un documento institucional, constituye la hoja de ruta de la Cámara para la transversalización del enfoque de género en la Entidad, en su gestión interna y externa. Las dimensiones contempladas obedecen a las necesidades identificadas tanto al interior de la Cámara como a nivel territorial y están orientadas a la garantía del respeto de los derechos de las personas, la promoción del liderazgo y empoderamiento de las mujeres en el gobierno corporativo; la creación de ambientes laborales saludables y libres de violencia, acoso, explotación y abuso sexual; el fomento del uso de lenguaje inclusivo y no sexista, la implementación de medidas de conciliación laboral y familiar, la inclusión del enfoque de género e interseccional en los procesos de selección de la Cámara y el fomento de la rendición de cuentas desde una perspectiva de género.

Mediante la implementación de esta Política, la Cámara se propone convertirse en una Entidad impulsora del cambio y promotora de estrategias orientadas a la transformación social, basadas en los principios de respeto, diversidad y equidad. Con ello, busca ser un ejemplo para el sector empresarial y la sociedad, fomentando un entorno más inclusivo y justo en el Departamento.

El documento comprende diez (10) ítems, en los cuales se expone el contexto de la Cámara de Comercio, la justificación de la política, el alcance, los responsables, el marco conceptual, los principios, los enfoques, el diagnóstico de brechas, los objetivos, el plan de acción, el seguimiento y la evaluación.

1. CONTEXTO DE LA CÁMARA DE COMERCIO DEL CAUCA

La Cámara de Comercio del Cauca es una persona jurídica, de derecho privado, de carácter corporativo, gremial, sin ánimo de lucro. Está dirigida y administrada por los comerciantes que, estando registrados en el Registro Mercantil, tengan la condición de afiliados[1]. Fue creada por el Decreto No. 629 del 12 de abril de 1924, y su jurisdicción abarca todos los municipios del Departamento del Cauca, conforme lo establece el Decreto 1350 del 22 de agosto de 2016. Su propósito es regulado, y sus funciones están determinadas por el Código de Comercio, las leyes y los decretos reglamentarios emitidos por el Gobierno Nacional.

En el cumplimiento de sus funciones registrales, la Cámara de Comercio del Cauca opera dentro del marco de descentralización por colaboración con el Estado, según

[1] CÁMARA DE COMERCIO DEL CAUCA. Reglamento Interno de Trabajo. Noviembre 2020.

lo establece la Constitución Política. Además de regirse por la Constitución, las leyes y los decretos aplicables, la Cámara actúa conforme a sus Estatutos aprobados por la Superintendencia de Industria y Comercio, el Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo de la entidad, el Manual de Funciones vigente, y el Reglamento Interno de Trabajo, cuyas disposiciones son obligatorias tanto para la entidad como para todos sus colaboradores (as).

La misión de la Cámara de Comercio del Cauca, como una Entidad sin fines de lucro, es promover el crecimiento y la formalización empresarial en el Cauca. En el ejercicio de sus funciones, la Cámara ha desarrollado e implementado la siguiente oferta de programas y servicios:

- Fortalecimiento y promoción del sector turístico del Departamento del Cauca.
- Construcción de informes, boletines y estudios con análisis de las principales variables socioeconómicas del Departamento.
- Oferta de asesorías, capacitaciones, talleres y cursos en temas empresariales como innovación, modelos de negocio, emprendimiento, contabilidad y finanzas, mercadeo, ventas y marketing digital.
- Organización y participación en ferias, ruedas de negocios, congresos y eventos locales, regionales, nacionales e internacionales para promover, difundir y comercializar los bienes y servicios producidos por empresarios, comerciantes y productores del Cauca.

La Cámara de Comercio del Cauca cuenta con un equipo de 92 colaboradores (as), capacitado, multidisciplinario en profesiones, responsable de llevar a cabo las actividades y funciones asignadas a la Entidad, las cuales están enfocadas en promover la formalización, el fortalecimiento y la innovación empresarial, así como en desarrollar acciones para mejorar el entorno regional, impulsando la productividad, la competitividad y el desarrollo de capacidades empresariales con el objetivo de aumentar la oferta en los mercados nacionales e internacionales. La Cámara de Comercio en el nivel central, y las dos (2) Seccionales ubicadas en el municipio de Santander de Quilichao y Patía (El Bordo), se encuentra distribuida jerárquicamente de la siguiente forma:

Tabla 1. Distribución del personal de la Cámara de Comercio del Cauca por cargos

N.	CARGOS	NÚMERO DE COLABORADORES (AS) POR CARGO
1.	Presidencia Ejecutiva	1
2.	Vicepresidencia Corporativa	1
3.	Directores (as)	6
4.	Coordinadores (as)	14
5.	Promotores (as)	16
6.	Auxiliares	40
7.	Abogadas (os)	6
8.	Archivista	1
9.	Asistentes	2
10.	Contadora	1
11.	Mensajero	1
12.	Orientador	1
13.	Recepcionista	1
14.	Tesorera	1
TOTAL		92

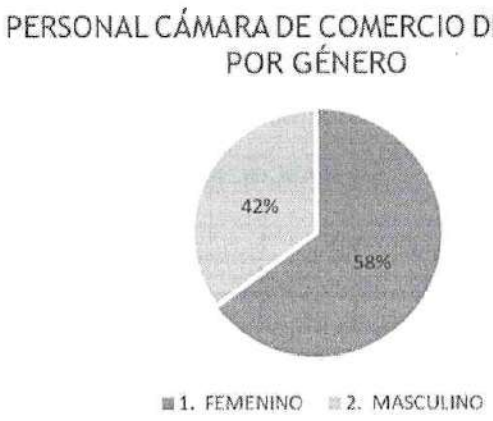
Fuente: Cámara de Comercio del Cauca

La estructura organizacional de la Cámara de Comercio se distribuye en varias áreas clave, cada una con sus respectivas Direcciones y Coordinaciones como líderes de área. En la Presidencia Ejecutiva, se encuentra el liderazgo estratégico de la organización. La Vicepresidencia Corporativa supervisa las operaciones corporativas y estratégicas a nivel macro. Dentro del ámbito directivo, se encuentran los (as) Directores (as), quienes representan el 6% del total del equipo de la Entidad y quienes son responsables de áreas específicas como finanzas, Registros Públicos y Desarrollo Empresarial.

Los Coordinadores (as) corresponden al 15% del equipo, liderando grupos de trabajo y proyectos en sub áreas especializadas, asegurando la implementación efectiva de las políticas y estrategias organizacionales. Los (as) Promotores (as), son el 17% de la planta de personal y trabajan en la promoción de servicios y apoyo a los equipos de la Cámara. Los (as) Auxiliares corresponden al 43% de la Cámara, y proporcionan soporte administrativo y técnico esencial para el funcionamiento eficiente de todas las áreas. Estos cargos desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento eficiente y efectivo de la Entidad, cada uno contribuyendo desde su área de especialización.

La distribución por género del personal que conforma la Cámara de Comercio del Cauca es un aspecto fundamental para comprender el estado actual de la equidad en la Entidad.

Gráfica 1. Distribución porcentual de los colaboradores de la Cámara de Comercio del Cauca por género



La gráfica revela que el 58% del personal está compuesto por mujeres, mientras que el 42% está compuesto por hombres. Desde una perspectiva de género, puede interpretarse como un indicio positivo de avances en la inclusión laboral de las mujeres. Este dato sugiere que la Entidad ha logrado abrir más espacios para la participación femenina en comparación con sectores o empresas donde la presencia de mujeres es más limitada. En un contexto donde históricamente las mujeres han enfrentado barreras significativas para acceder al empleo formal y a condiciones laborales justas, esta distribución refleja un esfuerzo por promover la igualdad de oportunidades y garantizar que las mujeres puedan integrarse y desempeñarse en el entorno laboral.

Los niveles jerárquicos de la Cámara de Comercio del Cauca, atendiendo al enfoque de género, se encuentran ocupados de la siguiente manera:

Tabla 2. Distribución de Direcciones por Género

DIRECCIONES			
CÁMARA DE COMERCIO	TOTAL	GÉNERO	
		MASCULINO	FEMENINO
Nivel Central	6	3	3
Seccional Norte	1		1
Seccional Sur	1	1	0
TOTAL	8	4	4

Fuente: Cámara de Comercio del Cauca

Tabla 3. Distribución de Coordinaciones por Género

COORDINACIONES			
CÁMARA DE COMERCIO	TOTAL	GÉNERO	
		MASCULINO	FEMENINO
Nivel Central	12	4	8
Seccional Norte	2		2
TOTAL	14	4	10

Fuente: Cámara de Comercio del Cauca

Tabla 4. Distribución de Promotores (as) por nivel y género en la Cámara de Comercio del Cauca

CÁMARA DE COMERCIO	TOTAL	GÉNERO	
		MASCULINO	FEMENINO
Nivel Central	11	3	8
Seccional Norte	2	1	1
Seccional Sur	3	1	2
TOTAL	16	5	11

Fuente: Cámara de Comercio del Cauca

Tabla 5. Distribución de Auxiliares (as) por nivel y género en la Cámara de Comercio del Cauca

CÁMARA DE COMERCIO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Central (Popayán)	31	19	12
Sec. Norte	7	1	6
Sec. Sur	2		2
TOTAL	40	20	20

Fuente: Cámara de Comercio del Cauca

Tabla 6: Distribución de otro tipo de cargos por área de la Cámara de Comercio del Cauca y género

N.	ÁREA	GÉNERO	
		FEMENINO	MASCULINO
1.	Abogados (as)	4	2
2.	Archivista		1
3.	Asistentes	1	1
4.	Contadora	1	
5.	Mensajero		1
6.	Orientador	1	
7.	Recepcionista	1	
8.	Tesorera	1	
TOTAL		9	5

Fuente: Cámara de Comercio del Cauca

La mayor presencia de mujeres en los diferentes cargos y desempeño de funciones destaca la necesidad de poner en marcha esta Política de Equidad de Género, como

insumo para promover el desarrollo profesional dentro de la Cámara de Comercio, promoviendo su avance hacia puestos de liderazgo y toma de decisiones. Esto no solo favorecería el crecimiento de las mujeres, sino que también aportaría una mayor diversidad de perspectivas y enfoques a la gestión de la Cámara, enriqueciendo su toma de decisiones y dinamizando su funcionamiento. Esto implica crear un entorno laboral inclusivo donde tanto hombres como mujeres puedan crecer profesionalmente y acceder a roles de liderazgo.

Ahora bien, los Estatutos de la Cámara de Comercio establecen que la Entidad tiene como función realizar aportes y contribuciones a programas y proyectos de desarrollo económico, social y cultural en los que participen la Nación, entidades territoriales, organismos descentralizados o entidades sin ánimo de lucro, y que hayan destinado recursos a estos fines. Igualmente, se contempla la participación en programas regionales, nacionales e internacionales cuyo objetivo sea el desarrollo económico, social o cultural en el país. Por tanto, la Cámara se posiciona como un motor de desarrollo regional, gestionando proyectos de alto impacto financiados por entidades cofinanciadoras, que generan condiciones favorables para la competitividad y la productividad en el Departamento.

La participación de la Cámara implica el compromiso de personal especializado, la capacidad de convocatoria y la movilización de recursos físicos y financieros, todo orientado a facilitar la formulación y ejecución de proyectos de alto impacto que contribuyan al desarrollo y crecimiento socioeconómico del Cauca. En conjunto, estas acciones consolidan el rol de la Cámara como un actor clave en la transformación del Departamento, creando un entorno más favorable para el crecimiento empresarial y el bienestar social de la región.

En ese sentido, reconociendo la relevancia de establecer una cultura institucional que favorezca la implementación de acciones efectivas para reducir las brechas de género y promover la igualdad entre hombres y mujeres, la Cámara de Comercio del Cauca teniendo como referente los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Decreto reglamentario del sector Trabajo - 4463 de 2011 y el cumplimiento de la Ley 1257 de 2008, suscribió un Acuerdo Asociado con ONU Mujeres para el desarrollo del proyecto "Cauca: Entorno favorable para el empoderamiento económico de las Mujeres Rurales", dentro del cual se establece la construcción e implementación de la Estrategia de Equidad de Género, a través de una herramienta de planeación estratégica, la Política.

En efecto, en cumplimiento del Resultado 3 del proyecto se logró el análisis documental ofreciendo un panorama detallado de los documentos reglamentarios, políticas, prácticas y normativas que regulan el funcionamiento de la Cámara. Esta revisión minuciosa se enfocó a documentos claves, entre ellos: la Página web https://www.cccauca.org.co/inicio; el reglamento Interno de trabajo; la Escala Salarial por niveles; el Plan de Bienestar Laboral Cameral 2024; el Procedimiento de atracción y selección de personal: el Manual de Uniforme y Buen vestir 2024 y el Informe de Ejecución del Plan de Intervención en Riesgo Psicosocial de la Cámara de Comercio del Cauca, los cuales permitieron determinar si los principios de igualdad de género están incorporados en los procesos internos, o si, por el contrario, existen brechas o áreas que necesitan ajustes para promover un ambiente más equitativo e inclusivo.

Asimismo, en correspondencia con las fases metodológicas del Diagnóstico[2] con los (as) colaboradores (as) de la Cámara de Comercio del Cauca, tanto en el Nivel Central y como en las dos (2) Seccionales (Norte y Sur), se realizaron entrevistas individuales a veinticuatro (24) líderes de área para profundizar sobre asuntos relacionados con la cultura organizacional, las políticas y prácticas de recursos humanos, las oportunidades de desarrollo profesional, las brechas salariales de género y la división sexual del trabajo dentro de la Entidad. Este análisis permitió obtener una visión integral de los desafíos y fortalezas presentes en la entidad en cuanto a la gestión de posibles riesgos psicosociales.

Paralelamente, se llevaron a cabo 13 encuentros grupales por área, con el fin de fomentar un diálogo abierto entre los (as) colaboradores (as), estos espacios compuestos por grupos focales, facilitaron la identificación de desafíos y oportunidades únicos dentro de cada área, lo que enriqueció la comprensión global de cómo se manifiestan las desigualdades de género en el contexto organizacional. Estas sesiones permitieron identificar puntos de mejora en la estructura organizativa y prácticas de recursos humanos, especialmente en lo que respecta a la promoción de oportunidades de desarrollo profesional y de ascensos, equitativas para todo el personal.

Finalmente, se aplicó una Encuesta de Percepción de Género desarrollada por el 85,7% del total de colaboradores (as) de la Cámara de Comercio, en la que se incluyeron variables relacionadas con información demográfica y laboral,

[2] CÁMARA DE COMERCIO DEL CAUCA. Documento Diagnóstico Equidad de Género. 2024

ausencias y permisos durante el último año, y veinte (20) variables sobre la percepción de equidad de género.

Los resultados preliminares mostraron una disparidad en la percepción de equidad de género entre hombres y mujeres, especialmente en relación con la interacción entre géneros, el reconocimiento de las actividades por áreas y asociatividad con la remuneración y las oportunidades de ascenso. Estos hallazgos servirán como base para la elaboración de nuevas políticas internas y ajustes al Plan de Bienestar Laboral para 2025, con el objetivo de cerrar las brechas existentes y mejorar el ambiente laboral.

2. DIAGNÓSTICO DE BRECHAS DE GÉNERO

Un diagnóstico de brechas de género es un proceso analítico, estratégico y preventivo que permite evaluar la situación actual de la Entidad para identificar posibles problemáticas y áreas de mejora. Su propósito es corregir las deficiencias detectadas y aprovechar las oportunidades identificadas. Este diagnóstico no se considera un fin en sí mismo, sino el paso inicial fundamental para integrar la perspectiva de género en la Entidad y promover una gestión de calidad con equidad de género. Para iniciar, es fundamental identificar situaciones que evidencien brechas de género, patrones de segregación y distintas formas de discriminación.

Las brechas de género son diferencias que existen entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades para participar, desarrollarse, acceder a recursos, ejercer sus derechos, cumplir con responsabilidades, recibir recompensas y ocupar espacios de poder[3], entre otros aspectos.

El foco del Diagnóstico se centra en las prácticas de recursos humanos, que se entienden como espacios de interacción donde se negocian significados relacionados con la asignación y perpetuación de creencias sobre las diferencias entre hombres y mujeres.

Estos espacios permiten la expresión de las relaciones de género y, por lo tanto, reflejan los mecanismos de desigualdad de género. Para identificar las brechas de género dentro de la Entidad y alcanzar los objetivos establecidos, el diagnóstico se concentró en los siguientes ejes de análisis:

[3] INSTITUTO NACIONAL DE MUJERES. INMUJERES. Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. 2011

- Distribución sociodemográfica
- Tiempo de permanencia en la Entidad
- Cargos, funciones y competencias
- Sistema de remuneraciones

Uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad:

- Oportunidades de capacitación y desarrollo
- Prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género
- Incorporación de la perspectiva de género en cultura organizacional

El diagnóstico se articula en varias dimensiones fundamentales que permiten una evaluación integral de la situación actual y la identificación de áreas de mejora. La dimensión de estructura organizacional y capacidades examina cómo se organizan y gestionan los recursos humanos dentro de la Entidad, así como las competencias y habilidades del personal en relación con la equidad de género. A su vez, la dimensión de cultura organizacional se enfoca en los valores, creencias y prácticas que predominan en la Cámara de Comercio, buscando entender cómo influyen en la percepción y tratamiento de hombres y mujeres en el entorno laboral.

La dimensión de planeación estratégica con enfoque de género es crucial para garantizar que las políticas y estrategias de la Cámara incorporen la perspectiva de género desde su concepción, promoviendo así un desarrollo más equitativo. Además, el diagnóstico incluye la dimensión de atención a la violencia, acoso, explotación y hostigamiento laboral, que analiza las políticas existentes para prevenir y abordar estas problemáticas, creando un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos (as).

Por último, la dimensión de gestión de recursos humanos evalúa las prácticas de contratación, capacitación y desarrollo profesional, asegurando que se implementen procesos inclusivos que fomenten la equidad de género. Estas dimensiones, al ser analizadas de manera conjunta, permiten establecer un panorama claro sobre el estado de la equidad de género en la Cámara del Cauca, facilitando la toma de decisiones informadas y la implementación de acciones efectivas para lograr una organización más justa e inclusiva.

✓ **Dimensión de estructura organizacional y capacidades**

Esta dimensión es fundamental para entender cómo se distribuyen y gestionan los recursos humanos dentro de la Cámara de Comercio del Cauca, ya que influye directamente en la creación de un entorno laboral equitativo. Este análisis contempló la jerarquía organizativa, la división del trabajo, la evaluación de las estructuras, si facilitan o dificultan la participación igualitaria de hombres y mujeres en la toma de decisiones, el acceso a posiciones de liderazgo y la oportunidad de desarrollo profesional.

Además, se revisó las competencias y habilidades del personal en relación con la equidad de género. Esto implicó no solo identificar el nivel educativo y las experiencias previas de los (as) colaboradores (as), sino también analizar la capacitación recibida en temas de género, diversidad e inclusión. La formación continua en estas áreas es esencial para empoderar al personal, fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y reducir actitudes y comportamientos discriminatorios. En ese orden de ideas, se encontraron como posibles brechas de género:

- La Cámara de Comercio no cuenta con profesionales especializados en temas de género. Esta carencia de expertos limita la efectividad de las iniciativas de equidad de género que se implementan en la Entidad, impidiendo un análisis profundo de las dinámicas que perpetúan las posibles desigualdades en el entorno laboral. La ausencia de personal capacitado para tratar la equidad de género, puede resultar en la implementación de la Política de Equidad de Género sin la veracidad de la información de los (as) colaboradores (as) de la Cámara.
- Dentro de la estructura organizativa no se cuenta con un equipo profesional dedicado a abordar de manera efectiva las cuestiones de equidad de género dentro de la Entidad; que tenga un reporte directo a la Presidencia y Vicepresidencia, que priorice y analice suficientemente las problemáticas en materia de equidad de género que puedan presentarse. Por lo tanto, la conformación de un equipo de género es crucial no solo para promover la equidad de género, sino también para garantizar que las acciones sean coherentes, sostenibles y alineadas con los objetivos organizacionales, contribuyendo así al desarrollo de un entorno laboral más justo e inclusivo.
- Se percibe la necesidad de diseñar y ejecutar un plan de trabajo anual relacionado con el cumplimiento de las acciones de la Política de Equidad

de Género que guíe las acciones y evaluaciones en este ámbito. Sin un plan estructurado, las iniciativas pueden ser desorganizadas o inconsistentes, lo que impide medir el progreso y la efectividad de las acciones llevadas a cabo.

- Se configura como necesidad asignar y/o gestionar recursos financieros dedicados a iniciativas de equidad de género dentro de la Cámara. Sin una asignación presupuestal adecuada, el equipo de género no podrá llevar a cabo las actividades y proyectos necesarios para abordar las desigualdades y promover la equidad dentro de la Entidad. Esto puede resultar en la falta de capacitación, la escasez de herramientas y materiales necesarios para implementar políticas efectivas, y la incapacidad de realizar evaluaciones o estudios que informen sobre el estado de la equidad de género en la Cámara de Comercio.
- El personal de la Cámara de Comercio del Cauca necesita un plan de capacitación bianual, fundamentado en los resultados del diagnóstico para abordar de manera efectiva las desigualdades de género presentes en la Entidad. Este diagnóstico proporciona una base sólida que permite identificar las áreas críticas donde se requieren mejoras, así como las competencias que necesitan ser desarrolladas para fomentar un ambiente laboral más equitativo. El plan de capacitación debe ser bien diseñado y ejecutado no solo para sensibilizar al personal sobre temas de género, sino también para dotar a los (as) colaboradores (as) de herramientas prácticas y estrategias para implementar cambios concretos en su entorno laboral.
- Es fundamental organizar eventos que aborden temas de equidad de género e igualdad de oportunidades dentro de la Cámara, ya que estos espacios no solo permiten visibilizar el compromiso de la Entidad con la inclusión y la diversidad, sino que también fomentan el diálogo y el intercambio de experiencias entre los diferentes actores involucrados. Incentivar la participación de los (as) empresarios (as) y otros actores es esencial para evidenciar el trabajo avanzado en estas áreas y generar conciencia sobre la importancia de crear un entorno laboral más equitativo.
- La ausencia de un plan de comunicación que aborde la equidad de género y la igualdad de oportunidades en la Cámara de Comercio limita la capacidad de crear una cultura organizacional inclusiva. Un plan bien estructurado facilitaría la difusión de información clave y promovería valores de diversidad y respeto entre los (as) colaboradores (as), generando un entorno

laboral más equitativo donde tanto hombres como mujeres se sientan reconocidos por su trabajo y sus aportes dentro de la Entidad. Un enfoque comunicacional activo permitiría a la Cámara posicionarse como un referente en la promoción de la equidad de género, sensibilizando a la comunidad empresarial sobre la importancia de adoptar Políticas de Equidad de Género y compartiendo historias de éxito que inspiren a otras organizaciones. La difusión de contenido relevante y la visibilidad de los avances en la reducción de brechas son esenciales para fortalecer el compromiso de la Cámara con la equidad y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral.

- Es esencial desarrollar e implementar una estrategia de comunicación que introduzca un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas de la Cámara de Comercio. Esta estrategia debe incluir capacitaciones para el personal sobre la relevancia del lenguaje inclusivo, talleres prácticos para utilizar correctamente términos que eviten la discriminación, y guías de estilo que estandaricen el uso del lenguaje en documentos y comunicaciones. Además, es fundamental incorporar elementos educativos que sensibilicen a todos los colaboradores sobre la influencia del lenguaje en la percepción de género y en la cultura organizacional. Al fomentar un ambiente de respeto y diversidad, la Cámara no solo mejorará su relación con la comunidad, sino que también proyectará una imagen inclusiva alineada con los valores de equidad de género. La efectiva implementación de esta estrategia contribuirá a cambiar actitudes y comportamientos, promoviendo un entorno más igualitario y justo para todos.

✓ Dimensión de Cultura Organizacional

Esta dimensión se centró en los valores, creencias y prácticas que prevalecen en la Cámara de Comercio del Cauca, buscando comprender su impacto en la percepción y el trato de hombres y mujeres en el entorno laboral. Una cultura organizacional inclusiva es fundamental para fomentar un ambiente de respeto y equidad. Esto implica no solo la identificación de sesgos existentes, sino también la promoción de una cultura que valore la diversidad y la inclusión en todos los niveles. Para lograr este objetivo, fue esencial identificar posibles situaciones donde se evidencie una baja conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. En este contexto, se identificaron las posibles brechas de género:

- La mayoría de los (as) colaboradores (as) manifestaron un conocimiento limitado sobre el tema de equidad de género y no se relacionan profundamente con esta temática en su vida laboral cotidiana. Sin embargo, es notable el interés genuino que muestran por sensibilizarse y aprender más sobre cuestiones de género, identidad de género y entornos seguros y libres de violencias basadas en género (vbg). Este entusiasmo por formarse y comprender mejor estos aspectos refleja una disposición positiva, hacia la creación de un entorno laboral más inclusivo y equitativo.
- La Cámara ha establecido un ambiente de trabajo donde todos (as) los (as) colaboradores (as), independientemente de su género, se sienten valorados (as) y respetados (as). La Cámara mantiene un entorno laboral armonioso y equitativo, donde el mérito y el excelente desempeño son los únicos criterios para el crecimiento y desarrollo profesional.
- Los (as) colaboradores (as) socializaron que, la división de roles o tareas basada en el género no es algo que pase desapercibido. Aunque no sea explícito, a menudo se observa una tendencia hacia ciertos roles o responsabilidades que parecen estar asociados con un género específico. Por ejemplo, en áreas como la administración o la atención al cliente, es común ver más mujeres desempeñando estas funciones, mientras que en roles técnicos puede haber una mayor representación masculina. Esta división sutil pero notable puede reflejar percepciones arraigadas sobre las habilidades y capacidades de cada género, y aunque el ambiente general sea de igualdad y respeto, es importante estar conscientes de estas dinámicas para promover una distribución más equitativa de oportunidades y responsabilidades en el futuro.
- Tradicionalmente, las mujeres han asumido la mayor carga de trabajo doméstico no remunerado y las tareas de cuidado, no solo a hijos (as) sino también a padres y madres de familia en edad adulta mayor, y demás familiares dependientes (herman@s o sobrin@s menores), lo que impacta su desarrollo profesional y personal. Existe una falta de participación y promoción equitativa de los hombres en estas responsabilidades.
- Se evidencian barreras culturales y sociales que asocian el trabajo de cuidado y el doméstico con las mujeres, lo que dificulta la participación de los hombres. Esto genera resistencia al cambio, perpetúa roles de género tradicionales y "naturaliza" ciertos comentarios o chistes sexistas dentro de las horas laborales y horas de descanso.

- Los hombres son menos propensos a involucrarse en tareas de cuidado y trabajo doméstico no remunerado. Pese a que se inició con procesos de sensibilización en equidad de género y conceptualización relacionada, debe involucrarse más a los hombres de las diversas áreas.
- Existe una falta de información detallada sobre las necesidades relacionadas con los cuidados en la Entidad, lo que podría dificultar la implementación de políticas efectivas que promuevan la conciliación entre la vida laboral y personal. Sin datos concretos, es complicado identificar las demandas específicas de los (as) colaboradores (as) en cuanto a responsabilidades de cuidado, tanto dentro como fuera del hogar, lo que puede resultar en soluciones poco ajustadas a la realidad.
- El Plan de Bienestar Cameral no es un documento con enfoque de género, por cuanto se evidencia la necesidad de realizar un sondeo sobre las responsabilidades externas de los (as) colaboradores (as), lo anterior, con el propósito de fortalecer las medidas ahí establecidas y que sean implementadas con enfoque de género. Es decir, que las horas de bienestar cameral, las mujeres las usan más para "cumplir" diligencias de sus hijos (as), familiares y dependientes, y los hombres, las usan en su mayoría para trámites personales, asociados al estudio o la salud.
- Es importante, utilizar canales de comunicación de la Entidad (boletines, correos electrónicos, reuniones informativas) para compartir las políticas de conciliación existentes, como horarios flexibles, permisos de maternidad/paternidad extendidos, trabajo en casa, y programas de apoyo al cuidado familiar, puesto que esto, sólo se encuentra dentro del Plan de Bienestar, pero pocas veces, lo recuerdan con frecuencia. Por tanto, lo anterior puede ser asociado a espacios donde los (as) colaboradores (as), puedan proponer mejoras o expresar inquietudes sobre las políticas de conciliación. Estos canales deben ser accesibles y garantizar que las sugerencias sean tomadas en cuenta en futuras decisiones.

✓ **Dimensión de planeación estratégica con enfoque de género**

El objetivo central de análisis de esta dimensión, se focalizó en revisar que el enfoque de género esté presente en todos los procesos de planificación, asignación de recursos, monitoreo y evaluación dentro de la Cámara de Comercio del Cauca, para promover una verdadera equidad. Esto implica observar si hay una integración de la perspectiva de género en la formulación de políticas, planes y servicios, de

manera que se reconozcan y aborden las desigualdades estructurales que afectan a mujeres y hombres de manera distinta. Por tanto, es un imperativo recopilar y analizar estadísticas desagregadas por género, lo que permitirá realizar un monitoreo y evaluación precisos de los avances, identificar áreas de mejora y ajustar las políticas según sea necesario.

En ese orden de ideas, las brechas de género identificadas se relacionan con:

- El punto inicial se dirige hacia la formulación e implementación de una Política de Equidad de Género que guíe todas las actividades y decisiones organizacionales. Lo anterior, sumado a la capacitación que debe tener el personal Directivo y de Coordinaciones respecto al tema, para implementar medidas concretas, con su respectivo esquema de monitoreo y evaluación, que permita realizar un seguimiento adecuado y ajustar las acciones de forma efectiva.
- Falta integrar de manera sistemática y operativa la perspectiva de género en la elaboración de políticas, planes y proyectos de la Cámara, tanto en el Nivel Central como en las dos Seccionales (Norte y Sur). Actualmente no se cuenta con herramientas precisas, como una guía de orientaciones concretas, que faciliten la incorporación del enfoque de género en los procesos institucionales. Además, es necesario realizar análisis de género en los procesos operativos de las diferentes Áreas, lo que da avances para identificar y abordar las desigualdades que puedan presentarse.
- Es importante gestionar la asignación de recursos financieros para promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades, asegurando que el presupuesto de la Entidad esté alineado con los objetivos de inclusión y equidad. Esto requiere identificar aliados estratégicos para la financiación como, por ejemplo: organismos internacionales, agencias de cooperación internacional, corporaciones y/o empresas del sector privado, gobiernos y administraciones territoriales del sector público. En ese sentido, es necesario evaluar áreas prioritarias donde las brechas de género sean más evidentes y asignar recursos específicos para abordar estas desigualdades.

- ✓ **Dimensión de atención a la violencia, acoso, explotación y hostigamiento laboral**

Esta dimensión tiene como objetivo indagar a fondo sobre la prevención y atención de situaciones de acoso sexual, violencia de género y cualquier forma de discriminación dentro de la Cámara. A través de un análisis detallado, se identificó si existen o no protocolos claros y efectivos para prevenir estas situaciones, así como los canales de denuncia disponibles para los colaboradores. También se evaluó el nivel de sensibilización y formación del personal sobre estos temas, para detectar posibles vacíos que obstaculicen la creación de un ambiente de trabajo seguro e inclusivo para todas las personas.

Además, esta dimensión exploró la equidad en los salarios y las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la Entidad. Este análisis abarcó la revisión de las políticas salariales, con el fin de identificar y abordar posibles brechas salariales de género. También se investigaron los procesos de reclutamiento, selección y promoción, para asegurar que estén libres de sesgos y que ofrezcan igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. De esta forma, esta dimensión arroja luz sobre las siguientes barreras:

- En un consenso general los (as) colaboradores (as) expresaron abiertamente que no tienen conocimiento de situaciones puntuales de acoso laboral. Esta percepción puede reflejar tanto una cultura organizacional que promueve el respeto mutuo como una falta de conciencia sobre la existencia o impacto de estas conductas. Es posible que la ausencia de denuncias o discusiones abiertas sobre acoso y sexismo se deba a que los (as) colaboradores (as) no han experimentado directamente estas problemáticas o porque no las reconocen como tales, debido a la normalización o minimización de ciertos comportamientos.
- Puede existir una subestimación de las situaciones de acoso o de la percepción errónea de que ciertos comentarios o conductas no son problemáticos. Es fundamental implementar políticas claras contra el acoso y la discriminación, así como promover una cultura de sensibilización y educación continua sobre estos temas. Esto implica establecer canales de denuncia seguros y accesibles, así como ofrecer capacitación regular para que todo el personal de la Cámara pueda reconocer, prevenir y abordar adecuadamente cualquier forma de comportamiento inapropiado.

- No se cuenta con un protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género, acoso sexual y discriminación. Sin una ruta de atención definida, el personal no cuenta con un mecanismo adecuado para reportar y gestionar casos en los que el personal de la Cámara esté involucrado. Es fundamental implementar campañas de sensibilización que utilicen diferentes canales de comunicación, como correos electrónicos, carteles informativos y publicaciones en redes internas, para recordar constantemente a los (as) colaboradores (as) la existencia del protocolo y su relevancia.
- El personal de la Cámara evidencia que no existe un espacio accesible y seguro, donde las personas puedan expresar sus preocupaciones y obtener información sobre cómo actuar en caso de ser testigos o víctimas de situaciones de violencia, discriminación o acoso. Además, enfatizan en la formación continua sobre el tema, asegurando que todos los niveles de la Entidad comprendan sus responsabilidades y la importancia de actuar de manera proactiva para prevenir estas situaciones.

✓ **Dimensión de Gestión de Recursos Humanos**

Esta dimensión indaga la Entidad, no solo en el cumplimiento de las normativas legales en materia de igualdad, políticas empresariales y comerciales, sino que también promueva activamente un ambiente laboral inclusivo y equitativo. Este apartado permite identificar las posibles barreras y desigualdades existentes en la Cámara de Comercio, evaluando cómo se manifiestan en las políticas de contratación, desarrollo profesional, remuneración y en las relaciones laborales en general. Al proporcionar una visión clara de las brechas de género, la Cámara en articulación con el Área de Gestión Humana puede tomar decisiones informadas para corregir estas desigualdades, garantizando que todos los (as) colaboradores (as), sin importar su género, tengan acceso a las mismas oportunidades y beneficios. Además, cumple un rol preventivo, ya que permite detectar posibles focos de discriminación o desigualdad antes de que se conviertan en problemas mayores.

En ese orden de ideas, se enuncian los siguientes hallazgos desde una perspectiva de género:

- En la Cámara, se garantiza que las oportunidades de desarrollo profesional sean equitativas para mujeres y hombres, promoviendo una cultura

organizacional basada en la meritocracia y la igualdad de oportunidades. Los programas de capacitación, las oportunidades de ascenso y los proyectos especiales están disponibles para todos los (as) colaboradores (as) sin distinción de género.

- En la Cámara de Comercio del Cauca, se ha establecido un sistema de remuneración basado en la equidad y la transparencia, garantizando que no existan brechas salariales de género. Todos los (as) colaboradores (as), independientemente de su género, reciben una compensación equitativa que corresponde a su nivel jerárquico, responsabilidades y desempeño laboral. Este enfoque se asegura mediante la implementación de políticas salariales claras y auditables, junto con revisiones periódicas de los salarios para verificar que se mantengan justos y competitivos. La ausencia de disparidades salariales por género es un reflejo del firme compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades y la justicia laboral.
- En la Cámara de Comercio, no se ha registrado ninguna situación en la que el género haya influido en las oportunidades de promoción o capacitación. La organización se rige por principios de equidad y transparencia, asegurando que todos los procesos de desarrollo profesional se basen exclusivamente en el mérito y las competencias individuales. Cada colaborador tiene acceso equitativo a programas de capacitación y oportunidades de ascenso, garantizando un entorno de trabajo justo e inclusivo. Esta práctica ha permitido que tanto hombres como mujeres puedan progresar y desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones, reafirmando el compromiso de la Entidad con la igualdad de género y la eliminación de cualquier tipo de discriminación.
- La mayoría del personal de la Cámara ha manifestado desconocer las políticas de recursos humanos relacionadas con la equidad de género dentro de la Entidad. Esta falta de conocimiento indica que, aunque pueden existir directrices y medidas para promover este aspecto lideradas desde la Presidencia y la Vicepresidencia, éstas no han sido comunicadas de manera eficiente ni se han integrado suficientemente en la cultura organizacional de manera tácita. Los (as) colaboradores (as) en general, no están al tanto de las políticas específicas que podrían abordar temas como la discriminación de género, la conciliación laboral y personal, o las oportunidades equitativas de desarrollo profesional.

- Es importante integrar temas de igualdad de género en los programas de inducción y formación de liderazgo inclusivo dentro de la Cámara. La ausencia de esta perspectiva en la inducción de nuevos (as) colaboradores (as) contribuye a que las políticas y prácticas de igualdad no sean comprendidas desde el inicio, perpetuando posibles comportamientos discriminatorios o desiguales en el ambiente laboral. Sin una formación orientada a promover la equidad y la inclusión en la toma de decisiones, las mujeres y otros grupos sub representados pueden enfrentar barreras para acceder a roles de liderazgo.

3. JUSTIFICACIÓN

La Política de equidad de género es fundamental para promover un desarrollo social inclusivo y sostenible. Esta Política actúa como instrumento de planificación que busca mejorar las condiciones de vida de las personas, especialmente aquellas que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad. Al enfocarse en la garantía de los derechos humanos, esta política no solo aborda las necesidades inmediatas de los (as) colaboradores (as) de las diferentes Áreas de la Cámara, sino que también establece una hoja de ruta que fomenta un entorno laboral donde todas las personas, independientemente de su género, pueden desarrollarse plenamente.

La implementación de esta Política es crucial para corregir las desigualdades y brechas de género que puedan presentarse dentro de la Entidad. A través de acciones específicas y medibles, se pueden identificar y fortalecer las Áreas que ejercen acciones de discriminación e inequidad. Esto incluye la promoción de la participación de las mujeres en el gobierno corporativo, así como la sensibilización sobre la importancia de la equidad en las relaciones sociales.

Desde esta perspectiva, tomar decisiones y desarrollar acciones desde la planeación estratégica con enfoque de género a través de esta Política, permite a la Entidad contar con un conjunto de herramientas y recursos de planificación esencial para guiar los procesos, decisiones e iniciativas relacionadas con la equidad de género. Estas herramientas permiten estructurar de manera efectiva los esfuerzos para abordar las posibles desigualdades y promover la igualdad en todos los ámbitos.

Además, es importante tener una visión estratégica que abarque el corto, mediano y largo plazo, lo que facilita la identificación de metas específicas y el diseño de intervenciones adecuadas a cada etapa del proceso. Asimismo, es crucial desarrollar un enfoque sistemático y ordenado para abordar los temas de equidad de género. Esto implica diseñar una ruta clara que guíe las acciones a seguir y permita un seguimiento eficaz de los procesos. Un plan de trabajo bien definido es fundamental, ya que debe vincular actividades concretas, los recursos necesarios y los plazos establecidos, de acuerdo con la intervención de una situación problemática o la maximización de una oportunidad. Este enfoque integral no solo mejora la eficacia de las iniciativas, sino que también asegura que se aborden de manera holística las necesidades de los (as) colaboradores (as) y se genere un impacto significativo en la promoción de la equidad de género.

Aunque algunas iniciativas de políticas de equidad de género en las empresas han surgido como resultado de avances legislativos en diversos países, cada vez son más las organizaciones que implementan estas políticas de manera voluntaria. Estas empresas no solo reconocen la importancia de la equidad de género, sino que también identifican los beneficios que conlleva establecer iniciativas de este tipo. Así, aquellas que adoptan políticas de equidad de género contribuyen al bienestar y la calidad de vida de sus colaboradores (as). Este enfoque no solo mejora la percepción que tienen los (as) trabajadores (as) sobre su bienestar en el entorno laboral, sino que también incrementa la productividad general de la empresa (Martínez & Marines, 2018; Escobar & Pávez, 2009).

La Política de equidad de género de la Cámara representa un conjunto de compromisos a corto, mediano y largo plazo que la Entidad adoptará estratégicamente para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres. Esta política funciona como una herramienta que ofrece una visión clara y específica, que define acciones concretas dirigidas a alcanzar objetivos prioritarios enfocados en contribuir dentro del Departamento, al mejoramiento de la situación de las mujeres en el entorno laboral.

4. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La presente Política de equidad de género es de cumplimiento obligatorio para todos los (as) colaboradores (as) de la Cámara de Comercio del Cauca, indistintamente de la forma de contratación y/o vinculación laboral. En este contexto, se busca que los objetivos y principios orientadores se integren y sean

adoptados tanto en el ámbito laboral como en el personal de todos los (as) destinatarios (as) de esta política. Además, se pretende contribuir a cerrar brechas, eliminar formas de discriminación y violencias de género, y asegurar que el enfoque de género se aplique de manera integral en la Cámara de Comercio tanto en el nivel central, como en sus dos (2) Seccionales (Norte y Sur).

5. RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

La Política de equidad de género de la Cámara debe ser adoptada por todos los (as) colaboradores (as) y contratistas de la Entidad. Para demostrar el compromiso de la Alta Dirección, el Comité de Convivencia, designará un referente de género, quien será responsable de implementar, evaluar y actualizar esta política, asegurando así un ambiente laboral con igualdad de oportunidades para todos (as) y libre de discriminaciones.

6. MARCO CONCEPTUAL

- **Abuso sexual:** Se trata de cualquier forma de invasión física de naturaleza sexual, o la amenaza de esta, ya sea mediante el uso de la fuerza, en situaciones de desequilibrio de poder o bajo coacción. Este tipo de conductas también puede manifestarse a través de medios virtuales o redes sociales (Naciones Unidas de Colombia, Secretario General, 2003).
- **Acciones afirmativas:** Estrategia que reconoce que las circunstancias de mujeres y hombres son diferentes dentro del sistema, y se enfoca en implementar medidas y mecanismos que permitan a las mujeres ocupar una posición ventajosa para compensar su desventaja en una sociedad patriarcal (Rees, 2006).
- **Acoso sexual en el ámbito laboral:** Es una forma de acoso laboral y también se considera una forma de violencia que, al amenazar la libertad, la integridad y la autonomía sexual de una persona, está tipificada como delito en el Código Penal (artículo 210 A). Incluye comportamientos de naturaleza sexual, como contactos físicos, insinuaciones, comentarios de índole sexual, exhibición de material pornográfico y demandas sexuales, ya sea de forma verbal o implícita. Este tipo de conducta puede ser humillante y representar un riesgo para la salud y la seguridad, además de ser discriminatoria, especialmente cuando la mujer tiene motivos para creer que rechazar tales avances podría acarrearle problemas laborales, en su contratación o

ascensos, e incluso crear un ambiente de trabajo hostil (Corte Constitucional, Sentencia T-265, 2016).

- **Barreras de género:** Obstáculos y limitaciones que enfrentan mujeres y hombres a lo largo de sus vidas, que se expresan de diversas maneras en ámbitos como el social, económico, profesional y académico. Estas barreras dificultan el acceso, uso, control y disfrute de ciertos bienes y servicios.
- **Brechas de género:** Es una medida que indica la diferencia entre mujeres y hombres en relación con un mismo indicador. Esta medida refleja la brecha que existe entre los géneros en cuanto a las oportunidades de acceso y control sobre recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros (INMUJERES, 2018).
- **Discriminación:** Trato desigual, injusto y perjudicial hacia una persona debido a motivos como su raza, sexo, creencias políticas, religión y otras características personales o sociales.
- **Diversidades sexuales:** Se refiere a las diversas maneras de expresar, aceptar y experimentar la afectividad, el deseo, las relaciones amorosas y la sexualidad, así como la identidad de género de cada persona. En esencia, hablar de diversidad sexual y de género implica reconocer que todos los cuerpos, sentimientos y deseos tienen el derecho de existir y expresarse (García, 2020).
- **Equidad de género:** Se refiere a la equidad y la justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre hombres y mujeres. Este concepto reconoce que hombres y mujeres tienen necesidades diferentes y niveles de poder distintos, y que estas diferencias deben ser identificadas y abordadas para corregir los desequilibrios entre los géneros (OMS, 2002).
- **Estereotipos de género:** Creencias y expectativas preconcebidas sobre cómo deben ser y comportarse los hombres y las mujeres, asignando a cada género un comportamiento, una identidad y una apariencia específicos. Los estereotipos pueden ser negativos, positivos o neutros; sin embargo, en todos los casos, definen los roles y habilidades de mujeres y hombres desde su nacimiento, a menudo generando situaciones de desigualdad y discriminación.
- **Explotación sexual:** Se refiere a cualquier abuso o amenaza de abuso que ocurre en una situación de vulnerabilidad, desequilibrio de poder o confianza, con fines sexuales, y con el objetivo de obtener beneficios

económicos, sociales o políticos mediante la explotación sexual de otra persona (Naciones Unidas de Colombia, Secretario General, 2003).

- **Género:** Según la Organización de las Naciones Unidas, el género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y características que una sociedad específica en un momento dado considera adecuados para hombres y mujeres. Por otro lado, Scott (2008) sostiene que el género es una categoría de análisis que permite entender, desde sus dimensiones culturales, sociales y simbólicas, las diferencias entre hombres y mujeres que se construyen a partir de sus distinciones sexuales.
- **Igualdad de género:** Principio que garantiza iguales derechos, oportunidades, responsabilidades, así como la distribución equitativa de recursos y beneficios para todas las personas, sin importar su sexo.
- **Inclusión:** Reconocimiento de que cada persona posee habilidades y potencialidades únicas, diferentes de las de los demás, lo que implica que las diversas necesidades requieren respuestas variadas. La inclusión social garantiza que todas las personas, sin distinción, puedan ejercer sus derechos y garantías, aprovechar sus capacidades y beneficiarse de las oportunidades disponibles en su entorno.
- **Interseccional:** Es una herramienta analítica que permite comprender cómo el género se cruza con una serie de factores sociales que afectan el acceso a derechos y oportunidades, así como las experiencias únicas de opresión y privilegio. Su objetivo es identificar y abordar las diversas formas de discriminación que surgen de la interacción de categorías como etnia, clase, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, edad, nacionalidad y otras identidades, que generan desigualdades para las mujeres (AWID, 2004).
- **Masculinidades no hegemónicas:** Práctica consciente e internalizada que busca eliminar valores y prácticas hegemónicas que favorecen y perpetúan la desigualdad de género y la violencia. Esto implica que las masculinidades no hegemónicas se apartan de los mandatos y estereotipos socialmente establecidos, proponiendo formas más saludables de ser hombres que contribuyen a la creación de sociedades más equitativas y pacíficas (EMAKUNDE, 2008).
- **Sesgos de género:** Creencias inconscientes sobre las actitudes, comportamientos, habilidades o capacidades asociadas al género, fundamentadas en estereotipos socioculturales. En el entorno laboral, se

identifican cinco tipos de sesgos de género: rendimiento, atribución, afinidad, maternidad y aprecio (ORH, 2022).

- **Sexo:** Conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas presentes al nacer que distinguen a mujeres de hombres (Ministerio de Justicia, s.f.).
- **Techo de Cristal:** Describe las barreras invisibles que limitan el avance profesional de las mujeres. Estas barreras no se deben a la falta de habilidades o preparación, sino a la estructura misma de las instituciones. Este concepto hace referencia a los obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo o responsabilidad, así como su progreso profesional, especialmente en etapas como el embarazo o la crianza de hijos e hijas. (Instituto Nacional de Mujeres INMUJERES)
- **Transversalización del enfoque de género:** Estrategia diseñada para integrar las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres en la formulación, implementación, supervisión y evaluación de políticas y programas en todas las áreas políticas, económicas y sociales. Su objetivo es asegurar que tanto mujeres como hombres se beneficien por igual y prevenir la perpetuación de la desigualdad (Asamblea General de Naciones Unidas, 1997).
- **Violencia contra las mujeres:** Alude específicamente a las violencias que enfrentan las mujeres simplemente por ser mujeres, e incluye la violencia física, sexual, psicológica, económica y patrimonial que se ejerce contra ellas en diversos contextos, como el hogar, la comunidad, el trabajo y la política. Estas formas de violencia contra las mujeres están tipificadas como delitos en la legislación colombiana (Ley 1257, 2008).
- **Violencia de género:** Cualquier acto de violencia vinculado al ejercicio del poder que se basa en relaciones desiguales y asimétricas entre hombres y mujeres, así como en discriminaciones y desigualdades relacionadas con identidades de género y orientaciones sexuales no normativas (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016, p. 24).

7. PRINCIPIOS

La Política de equidad de género de la Cámara, se fundamenta en los valores que la rigen, en el reconocimiento de la igualdad de género como factor esencial para el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad en su conjunto. La equidad

de género no solo promueve la justicia social, sino que también potencia el crecimiento económico al aprovechar el talento y las habilidades de todas las personas, independientemente de su género. Al garantizar un entorno laboral donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, se fomenta la diversidad, la creatividad y la innovación, factores clave para el éxito de la Cámara y el progreso del Departamento.

En ese orden de ideas, la Política tiene dentro de sus principios:

- **Confianza en la igualdad:** Crear una cultura organizacional basada en la confianza, donde se brinden las mismas oportunidades y se genere un entorno de seguridad y credibilidad en las acciones. La Cámara de Comercio, garantiza que tanto hombres como mujeres puedan desarrollarse profesional y personalmente, confiando en que sus aportes serán valorados de manera justa y equitativa.
- **Equidad de género:** La equidad es un medio o herramienta que facilita la igualdad, superando las diferencias que pueden generar desventajas entre las personas. Se logra equidad cuando se ofrece un trato justo, que toma en cuenta las necesidades e intereses específicos de cada individuo. Este trato justo garantiza una igualdad real y sustantiva, incluso cuando hay diferencias entre las personas.
- **Honestidad en la aplicación de la Política:** Actuar con transparencia, justicia y rectitud en todas las prácticas relacionadas con la equidad de género, asegura que las decisiones y comportamientos sean coherentes con los principios de respeto e igualdad de oportunidades, tanto en el ámbito laboral como en el personal.
- **Igualdad de género:** La igualdad en derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres, lo que significa que estos aspectos no deben depender del hecho de nacer hombre o mujer, o de tener una identidad diversa. Así, la igualdad de género busca eliminar cualquier forma de discriminación basada en el género y fomentar la libertad de elección y expresión de cada persona.
- **Lealtad a la inclusión:** La Cámara de Comercio mantiene firme su compromiso institucional de promover y proteger los principios de igualdad y equidad de género. Este principio implica trabajar constantemente por alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los

niveles de la Entidad, respetando y apoyando los objetivos de inclusión y equidad en todas las acciones y decisiones.

- **Respeto por la diversidad:** Establece que todas las personas deben ser tratadas con justicia y dignidad, sin importar su identidad o características personales. El principio de respeto implica reconocer y valorar la diversidad, así como garantizar que no se vulneren los derechos de las personas mediante acciones de violencia o discriminación. Este principio es fundamental para la ética y la convivencia social, y es esencial para lograr la equidad de género. Aquellos que lo aplican promueven la eliminación de conductas que perpetúan la desigualdad de género y trabajan por construir sociedades inclusivas y respetuosas de la diversidad.
- **Responsabilidad en la igualdad de oportunidades:** Garantizar que todos los (as) colaboradores (as) asuman la responsabilidad de promover y cumplir los compromisos relacionados con la equidad de género. Esto incluye el respeto por la Política de Equidad de Género, la creación de espacios de trabajo justos y el compromiso con las consecuencias de acciones que puedan afectar negativamente la equidad.
- **Vocación de servicio con igualdad:** Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y comprometido, donde tanto hombres como mujeres reciban apoyo equitativo y oportunidades justas para contribuir al equipo y responder de manera oportuna y satisfactoria a las necesidades de la Entidad y sus clientes, reconociendo la diversidad como un valor que enriquece el servicio.

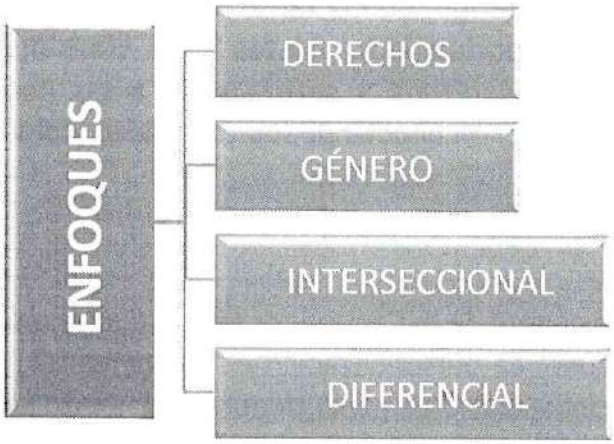
8. ENFOQUES

La Política de equidad de género de la Cámara, es efectiva a través de la definición y abordaje de los enfoques. La personalización es fundamental, ya que el Nivel Central y las dos (2) Seccionales (Norte y Sur) tienen un contexto único en términos de tamaño, sector y ubicación geográfica. Esto significa que las estrategias deben adaptarse a las necesidades específicas de ellas, permitiendo una focalización clara en áreas de mejora como el reclutamiento, la promoción, la conciliación y el ambiente laboral. Al identificar estos puntos críticos, se pueden diseñar acciones más precisas y eficientes que aborden las barreras existentes, asegurando un proceso de implementación más fluido y exitoso. La promoción de la equidad de género de manera integral se logra al considerar diversas perspectivas.

Los múltiples enfoques permiten abordar la equidad desde diferentes ángulos, incluyendo dimensiones culturales, sociales y económicas. Esta diversidad en la consideración de aspectos garantiza que la Política no solo sea relevante, sino también efectiva. La sinergia que surge de la combinación de enfoques complementarios, genera un impacto más profundo y duradero, mientras que la coherencia en la implementación asegura que las acciones estén alineadas con los objetivos generales de la Política de equidad de género, reforzando así su efectividad.

El impacto de la Política de equidad de género, es posible maximizarlo gracias a la claridad en los resultados medibles y al aprendizaje continuo. Al establecer indicadores claros, la Cámara puede medir el progreso y el impacto de las acciones implementadas, lo que permite ajustar estrategias en función de los resultados obtenidos. Este enfoque basado en datos no solo aumenta la legitimidad de la política, sino que también fortalece su posicionamiento dentro de la Entidad.

Los enfoques son herramientas esenciales que garantizan la efectividad, integralidad y sostenibilidad de la Política de equidad de género en la Cámara. En esa medida, los enfoques que recoge la Política para su implementación se asocian:



- **Enfoque de derechos:** Refiere el proceso continuo que busca garantizar que todos los derechos humanos, desde los civiles y políticos hasta los económicos, sociales y culturales, sean universales e indivisibles. Esto implica que estos derechos están interrelacionados y que su ejercicio debe ser garantizado para todas las personas, sin excepción.

- **Enfoques de género:** Desde una perspectiva científica, analítica y política que permite comprender los distintos roles y funciones que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que existen. Esta visión facilita la identificación de las causas que generan estas desigualdades y la formulación de estrategias para cerrarlas. En particular, fomenta un entorno donde se garantizan igualdad de oportunidades, superando así los desequilibrios sociales relacionados con el género (PNUD, 2012).
- **Enfoque interseccional:** Implica entender cómo el género se interrelaciona con diversos factores sociales que afectan el acceso a derechos y oportunidades, así como las experiencias singulares de opresión y privilegio. Su propósito es revelar y enfrentar distintos tipos de discriminación que surgen de la interacción de categorías como etnia, clase, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, edad, nacionalidad y otras identidades diversas, que generan desigualdades específicamente para las mujeres (AWID, 2004).
- **Enfoque diferencial:** Se entiende como un método de análisis, intervención y evaluación que considera las diversidades e inequidades presentes en la población. Este enfoque se fundamenta en el derecho a la igualdad y el principio de equidad, con el objetivo de alcanzar una igualdad real y efectiva que reconozca tanto la diversidad como las posibles desventajas. Se basa en reconocer las distintas condiciones y posiciones de las personas que forman parte de un grupo social, una comunidad o la sociedad en su conjunto, considerándolos como sujetos de derechos. Además, integra una visión que abarca sus características socioeconómicas, de género, étnicas y culturales, así como el reconocimiento implícito de las variables asociadas al ciclo de vida (Presidencia de la República de Colombia, s.f.).

9. OBJETIVOS

9.1. Objetivo general

Fomentar la puesta en marcha de iniciativas que impulsen una cultura institucional orientada a reducir las desigualdades y avanzar en la equidad de género e igualdad de oportunidades dentro de la Cámara.

9.2. Objetivos específicos

- Integrar el enfoque de género en la planificación, asignación de recursos, seguimiento y evaluación de políticas, planes y servicios dentro de la Cámara de Comercio del Cauca.
- Crear una estructura institucional inclusiva que facilite la incorporación del enfoque de género en las labores institucionales.
- Promover un entorno laboral que respete los Derechos Humanos y garantice la equidad de género y la igualdad de oportunidades.
- Impulsar la inclusión del enfoque de género en los procesos de rendición de cuentas y en el establecimiento de alianzas interinstitucionales o territoriales que favorezcan la equidad de género.
- Dar visibilidad a los resultados y efectos de la gestión institucional en términos de equidad de género e igualdad de oportunidades.

10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

La evaluación y el seguimiento se conciben como un proceso sistemático que acompaña tanto la construcción como la ejecución de la Política de Equidad de Género y el Plan de Acción. Esto implica evaluar tanto los procedimientos como los resultados obtenidos. Dado que el plan tiene un periodo de implementación de cuatro años, el seguimiento se lleva a cabo anualmente mediante una serie de indicadores diseñados para cada una de las Dimensiones del plan de acción. Elaborar un informe anual es crucial, ya que permite identificar a mediano plazo los desafíos y obstáculos, al mismo tiempo que proporciona una visión del progreso y el grado de cumplimiento del Plan de Acción.

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	MOTIVO DEL CAMBIO
1	27/11/2025	Creación del documento