



POLITICA DE EQUIDAD E IGUALDAD

CÓDIGO: O-SIG-025

VERSIÓN: 01

VIGENCIA: 24 JUL 2025

1. ALCANCE

La política de equidad e igualdad de la sociedad INTEGRATIVA AGROPECUARIA SAS es aplicable al personal dependiente, contratistas, proveedores, clientes y en general a la comunidad con la que se establezca cualquier tipo de relación civil, comercial y/o laboral.

2. DEFINICIONES

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

Esto no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que el Estado debe garantizar el acceso, goce y ejercicio en igualdad de oportunidades y capacidades para unos y otros”2. “Documento CONPES SOCIAL, Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación, versión aprobada marzo 12 de 2013.

- **5.2. Género:** La UNESCO lo define como: “Por “género” se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad”3.
- **5.3. Equidad de Género:** El Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola FIDA, define Equidad de Género, de la siguiente manera: “se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.”5 **“Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA):** <http://www.ifad.org/gender/glossary.htm>“

Además, la Fundación Surt la define como: “refiere a la imparcialidad en el tratamiento por género, que puede ser tratamiento igualitario o tratamiento que sea diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En este sentido, el concepto de equidad de género posibilita la adopción de medidas encaminadas a corregir las desigualdades de hecho que afecten a las mujeres: medidas de acción positiva, recogidas en la práctica jurídica a través de lo que se denomina Derecho antidiscriminatorio”.6 **“Fundación Surt, Guía para la incorporación de políticas de igualdad de género en las PYMES,** http://www.surt.org/accions/guia_delta_igualdad_pimes.pdf “

- **5.4. Transversalización del enfoque de género:** “La incorporación del análisis de género en las políticas públicas que ayuden a intervenir y transformar las realidades sociales actuales, los procesos culturales de construcción de las identidades de género y la división



POLITICA DE EQUIDAD E IGUALDAD

CÓDIGO: O-SIG-025

VERSIÓN: 01

VIGENCIA: 24 JUL 2025

social y sexual del trabajo, es a lo que se le ha denominado **transversalización del enfoque de género** en el accionar del Estado. Ésta, como estrategia de inclusión debe atender las necesidades de las mujeres asociadas a sus roles de género y a la satisfacción de sus necesidades básicas, mejorando sus condiciones de existencia. Al mismo tiempo, busca atender los intereses de las mujeres, vinculados con la superación de la desigualdad, el acceso al poder y a la eliminación de las diversas formas de discriminación y subordinación, transformando y empoderando su posición en la sociedad”.⁷

“**Documento CONPES SOCIAL, Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación, versión aprobada marzo 12 de 2013.** “

- **5.5. Enfoque diferencial de derechos:** “Al mismo tiempo, se busca considerar las diferencias, el reconocimiento de los sujetos en su diversidad y la configuración de los poderes que éstos tienen a disposición para participar en igualdad de condiciones de la vida social. En este sentido, se habla de un **enfoque diferencial de derechos**, el cual, enfrenta la discriminación que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres y considera también, la intersección de otras discriminaciones que afectan a grupos particulares de mujeres. Al reconocer la diversidad y las diferencias de los sujetos sociales, el enfoque diferencial de derechos reconoce a las mujeres como un grupo social heterogéneo configurado por pluralidades internas, en razón de su identidad étnica, de clase, de edad, de orientación sexual, de región cultural y de otras características”. ⁸ **“8 Documento CONPES SOCIAL, Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación, versión aprobada marzo 12 de 2013.**
- **5.6. Equidad e igualdad salarial:** La igualdad salarial se refiere a recibir el mismo salario por el mismo trabajo, independientemente del género, raza, u otras características demográficas. Esto implica que los empleados que realizan trabajos similares, con responsabilidades y tareas comparables, reciban una remuneración justa y comparable, incluso si los puestos no son idénticos.
La organización procura realizar actividades de evaluación sobre las funciones y responsabilidades para garantizar una compensación justa.

3. PRINCIPIOS ORIENTADORES

- **Igualdad y no Discriminación:** Este además de ser un principio, es un derecho fundamental consagrado en la Constitución Política Colombiana.
- **Interculturalidad:** “La “interculturalidad” se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo.” **Artículo 4.8 de la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales**
- **Reconocimiento de la diversidad**



POLITICA DE EQUIDAD E IGUALDAD

CÓDIGO: O-SIG-025

VERSIÓN: 01

VIGENCIA: 24 JUL 2025

- **Autonomía**
- **Participación**

4. VINCULACIÓN DE LENGUAJE INCLUYENTE

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

Plurales poblacionales incluyentes

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

Algunos ejemplos para tener en cuenta:

Plural excluyente

Los niños
Los jóvenes
Los trabajadores de la empresa.

Los empresarios


Plural incluyente

La niñez, la población infantil, la infancia
La juventud o la población juvenil
La población trabajadora de la sociedad
INTEGRATIVA AGROPECUARIA SAS
El sector empresarial, la comunidad
empresarial

5. ESTRATEGIAS PARA LA APLICACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

En procura de dar aplicación a lo dispuesto en la presente política de equidad e igualdad y con el fin de hacer efectivo lo dispuesto aquí, la sociedad INTEGRATIVA AGROPECUARIA SAS establece las siguientes estrategias de promoción, publicación e implementación, a saber:

- Igualdad de oportunidades: Es decir, NO habrá discriminación para el ingreso y/o ascenso en cargos internos, con ocasión al género con el que se identifica la persona
- Fomentar la participación de las mujeres en cargos de mayor jerarquía.
- Capacitar al personal dependiente y/o contratista adscrito a la organización empresarial en temas de inclusión de género.

	POLITICA DE EQUIDAD E IGUALDAD	CÓDIGO: O-SIG-025
		VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 24 JUL 2025

- Procurar el uso de lenguaje apropiado en aplicación al enfoque de género.
- Asegurar la igualdad laboral: En temas como: Salario, jornada laboral, promociones en puestos de trabajo y otros.
- Capacitar al personal en atención al ciudadano, principalmente encaminado a velar por la no discriminación.

6. COMITÉ DE EQUIDAD E IGUALDAD

Para la correcta implementación de las estrategias anteriormente planteadas, se creará un comité o comisión de equidad de género para realizar seguimiento de la política. Los miembros del comité serán los facultados para verificar que lo plasmado en la presente política se cumpla. La sociedad INTEGRATIVA AGROPECUARIA SAS implementara este comité en el término máximo de un mes (1) a partir de la expedición de la presente política.

07. DIVULGACIÓN Y REFORMA

La presente política será divulgada a todos los colaboradores de la entidad y a la comunidad en general a través de:

- Publicación en las instalaciones de la organización empresarial.
- Capacitación al personal adscrito a la organización empresarial.
- Publicación en la página web oficial.

08. VIGENCIA.

La presente política de equidad de género tendrá una vigencia de cinco (5) años y, por ende, solo podrá ser modificada cuando las políticas – leyes - estatales lo exijan y/o por solicitud de alguno de los interesados que evidencia la necesidad de nueva reglamentación interna sobre la materia.



Dagober Ciró Botero
Gerente general