

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: MA-GTH-PT04
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha: 10/07/2026
		Página: 1 de 11

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES DEL CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD	Fecha: 08/07/2026
	CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Página: 2 de 17

1. INTRODUCCIÓN.

Teveandina Ltda. – Canal Trece, como entidad pública del orden nacional y medio de comunicación regional con una función social y cultural, reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como un principio fundamental de los derechos humanos y un elemento esencial para el fortalecimiento institucional, la democracia, la inclusión y el desarrollo sostenible.

La presente Política Institucional de Equidad de Género para las Mujeres establece los lineamientos, estrategias y mecanismos que orientarán las acciones institucionales para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación y violencia basada en género, garantizar la igualdad de oportunidades y promover la participación efectiva de las mujeres en todos los ámbitos de la entidad.

Esta política incorpora el enfoque de género y diferencial en la gestión institucional, el talento humano, la producción audiovisual, los contenidos comunicacionales y las relaciones laborales, contribuyendo al cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales asumidos por el Estado colombiano en materia de derechos de las mujeres y equidad de género.

2. JUSTIFICACIÓN

Las desigualdades históricas y estructurales que han afectado a las mujeres requieren la adopción de medidas institucionales orientadas a garantizar el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso equitativo a oportunidades laborales, profesionales y de participación.

Como medio público de comunicación, Canal Trece tiene la responsabilidad de promover contenidos que contribuyan a la transformación cultural, la eliminación de estereotipos de género y la construcción de una sociedad más equitativa, incluyente y respetuosa de la diversidad.

La implementación de esta política permitirá fortalecer la cultura organizacional, mejorar los ambientes laborales, prevenir violencias basadas en género y consolidar prácticas institucionales acordes con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

3. ALCANCE.

La presente política aplica a:

- Servidores públicos.
- Trabajadores oficiales.
- Contratistas.
- Pasantes.
- Practicantes.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha:08/07/2026
		Página: 3 de 17

- Proveedores.
- Productores asociados.
- Aliados estratégicos.
- Personal vinculado temporalmente.
- Todas las personas que desarrollen actividades relacionadas con Teveandina Ltda. – Canal Trece.

4. POBLACIÓN OBJETO.

La Política Institucional de Equidad de Género para las Mujeres de TEVEANDINA S.A.S. tiene como población objeto a todas las mujeres vinculadas a la entidad, independientemente de su modalidad de vinculación, cargo, nivel jerárquico o área de desempeño.

Asimismo, comprende a las mujeres aspirantes que participen en los procesos de selección y vinculación de la entidad, en el marco de las competencias y actuaciones que correspondan a TEVEANDINA S.A.S.

5. OBJETIVOS.

5.1. OBJETIVO GENERAL.

Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional, el talento humano, la producción audiovisual, la comunicación organizacional y los procesos administrativos de Teveandina Ltda. – Canal Trece, contribuyendo a la prevención de las violencias basadas en género y a la construcción de una cultura institucional incluyente y respetuosa.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Prevenir todas las formas de discriminación y violencia basada en género.
- ✓ Garantizar igualdad de oportunidades en selección, contratación, formación, permanencia y ascenso.
- ✓ Promover la participación equitativa de las mujeres en espacios de liderazgo.
- ✓ Incorporar el enfoque de género en la planeación institucional.
- ✓ Fortalecer las capacidades institucionales mediante programas de formación.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha:08/07/2026
		Página: 4 de 17

- ✓ Promover el uso de lenguaje incluyente y no sexista.
- ✓ Incorporar el enfoque de género en contenidos audiovisuales y comunicacionales.
- ✓ Implementar mecanismos efectivos de prevención y atención de casos de violencia y discriminación.
- ✓ Generar información e indicadores para la toma de decisiones.
- ✓ Fortalecer la cultura organizacional basada en la igualdad y el respeto.

6. MARCO NORMATIVO.

La presente Política Institucional de Equidad de Género para las Mujeres de TEVEANDINA S.A.S. se fundamenta en los principios constitucionales de igualdad, dignidad humana, no discriminación, equidad, participación y garantía de los derechos humanos de las mujeres, así como en el marco normativo nacional e internacional orientado a promover la igualdad de género, prevenir y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, y garantizar su participación y desarrollo en condiciones de igualdad.

En concordancia con su naturaleza jurídica como sociedad entre entidades públicas, organizada como empresa industrial y comercial del Estado con participación de capital público, TEVEANDINA S.A.S. adopta medidas orientadas a promover la equidad de género, la igualdad de oportunidades, la prevención de cualquier forma de discriminación y violencia contra las mujeres, y la garantía de sus derechos en el ámbito institucional y laboral, en el marco de sus competencias, su misión de servicio público y su compromiso con la promoción de entornos laborales respetuosos, inclusivos y libres de discriminación.

6.1. Marco constitucional.

La **Constitución Política de Colombia** reconoce la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres y establece la obligación del Estado de garantizar la protección especial de las mujeres y la eliminación de toda forma de discriminación. En este marco, se promueve la participación efectiva de las mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad y la garantía del ejercicio pleno de sus derechos, en condiciones de equidad, igualdad y dignidad.

✓ **Artículo 13: Derecho a la igualdad y protección especial:**

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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha:08/07/2026 Página: 5 de 17

Esta disposición constituye uno de los principales fundamentos constitucionales para la adopción de medidas orientadas a garantizar la equidad de género y la igualdad de oportunidades para las mujeres. No se limita al reconocimiento de una igualdad formal ante la ley, sino que establece la necesidad de generar condiciones reales y efectivas que permitan superar las brechas y barreras que históricamente han limitado la participación plena de las mujeres en igualdad de condiciones.

Para TEVEANDINA S.A.S., este principio implica promover entornos laborales e institucionales libres de discriminación y violencia basada en género, garantizar el respeto por la dignidad y los derechos de las mujeres, fomentar condiciones equitativas de participación y desarrollo, y contribuir a la eliminación de las brechas de género en el ámbito institucional, de acuerdo con sus competencias y responsabilidades.

✓ **Artículo 25: Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas**

Constitución Política de Colombia establece que; "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

Este artículo constituye un fundamento relevante para la Política Institucional de Equidad de Género para las Mujeres, al reconocer el trabajo como un derecho que debe desarrollarse en condiciones dignas y justas. En este sentido, la política busca contribuir a la generación de condiciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, el respeto por la dignidad humana y la eliminación de prácticas discriminatorias que puedan afectar a las mujeres en el acceso, permanencia, desarrollo y participación en el ámbito laboral.

Para TEVEANDINA S.A.S., este mandato implica promover un entorno laboral equitativo y respetuoso, en el que las mujeres puedan ejercer sus derechos en condiciones de igualdad, fortaleciendo acciones orientadas a prevenir la discriminación, las violencias basadas en género y cualquier conducta que afecte su dignidad y desarrollo laboral.

✓ **Artículo 40: Participación política.**

" Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político.."

La participación efectiva de las mujeres en los espacios de decisión y representación es un componente esencial de la igualdad sustantiva. Este derecho no se limita a la posibilidad formal de participar, sino que implica la obligación de promover condiciones que permitan a las mujeres acceder, permanecer e incidir en los espacios de liderazgo y toma de decisiones, superando las barreras sociales, culturales e institucionales que históricamente han limitado su representación.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha:08/07/2026 Página: 6 de 17

Para TEVEANDINA S.A.S., este principio se traduce en promover la igualdad de oportunidades para el liderazgo y la participación de las mujeres, prevenir cualquier forma de discriminación que limite su desarrollo, y fomentar una cultura institucional que reconozca y valore sus capacidades, aportes y perspectivas. Así, la política contribuye a una gestión institucional más incluyente, representativa y participativa, en la que las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos y aportar a la consecución de los objetivos de la entidad.

✓ **Artículo 53: Acceso al empleo**

" Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad."

Este artículo establece los principios mínimos que deben orientar las relaciones laborales, entre ellos la igualdad de oportunidades para los trabajadores y la protección especial de la mujer y la maternidad. Este mandato trasciende la igualdad formal y exige que las condiciones de acceso, permanencia, desarrollo y reconocimiento en el ámbito laboral se garanticen bajo criterios de equidad, dignidad y protección de los derechos laborales, evitando cualquier forma de discriminación basada en el género.

Para TEVEANDINA S.A.S., este principio implica fortalecer prácticas institucionales orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, prevenir y atender situaciones de discriminación por razones de género, promover condiciones laborales dignas y justas y asegurar que las mujeres puedan desarrollar sus capacidades y proyectos profesionales sin que circunstancias relacionadas con la maternidad, el cuidado o su condición de mujer constituyan barreras para su crecimiento dentro de la entidad. De esta manera, se contribuye a consolidar un entorno laboral basado en la equidad, el respeto, la corresponsabilidad y la garantía efectiva de los derechos de las mujeres.

Normatividad Internacionales.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha:08/07/2026 Página: 7 de 17

- ✓ **Carta de las Naciones Unidas (1945):** establece el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres y el respeto por los derechos humanos.
- ✓ **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):** reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todas las personas y el principio de no discriminación.
- ✓ **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW (1979):** establece obligaciones para los Estados orientadas a eliminar la discriminación contra las mujeres y garantizar la igualdad de derechos y oportunidades.
- ✓ **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará (1994):** establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- ✓ **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible – Objetivo de Desarrollo Sostenible 5:** orientado a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

6.2. Normativa sobre vinculación laboral e inclusión en el empleo.

- ✓ **Ley 51 de 1981:** por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW.
- ✓ **Ley 248 de 1995:** por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará.
- ✓ **Ley 581 de 2000 – Ley de Cuotas:** establece mecanismos para garantizar la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.
- ✓ **Ley 823 de 2003:** establece normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres y orienta la adopción de políticas públicas que garanticen sus derechos.
- ✓ **Ley 1010 de 2006:** establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras conductas que afectan la dignidad de las personas en el ámbito laboral.
- ✓ **Ley 1257 de 2008:** establece normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- ✓ **Ley 1413 de 2010:** regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales y reconoce su importancia para la participación y autonomía económica de las mujeres.
- ✓ **Ley 1496 de 2011:** garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres y establece mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación salarial.
- ✓ **Ley 1719 de 2014:** adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, especialmente en contextos relacionados con el conflicto armado.
- ✓ **Ley 1752 de 2015:** modifica disposiciones relacionadas con la discriminación y establece medidas para sancionar actos de discriminación.
- ✓ **Decreto 1930 de 2013:** adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y crea una comisión intersectorial para su implementación y seguimiento.
- ✓ **Decreto 1081 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República:** incorpora disposiciones relacionadas con las políticas públicas y la garantía de los

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha:08/07/2026 Página: 8 de 17

derechos de las mujeres.

- ✓ **CONPES Social 161 de 2013:** establece los lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres.
- ✓ **Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres:** orienta las acciones del Estado hacia la garantía de los derechos de las mujeres y la superación de las brechas de género.
- ✓ **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** establece lineamientos para fortalecer la gestión institucional, el enfoque diferencial, la inclusión, la equidad y la generación de condiciones laborales basadas en el respeto de los derechos de las personas.

7. MARCO CONCEPTUAL.

Género

Construcción social y cultural que define roles, comportamientos, responsabilidades y oportunidades asignadas a mujeres y hombres.

Equidad de género

Conjunto de medidas destinadas a corregir desigualdades históricas y estructurales que afectan a las mujeres para garantizar condiciones reales de igualdad.

Igualdad de género

Situación en la cual mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades, derechos, responsabilidades y acceso a recursos.

Enfoque diferencial

Reconocimiento de las características particulares de las personas debido a edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, pertenencia étnica, territorio u otras condiciones.

Violencias basadas en género

Acciones u omisiones que causan daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial contra una persona por razones asociadas a su género.

Lenguaje incluyente

Uso de expresiones que promueven el reconocimiento y la representación equitativa de todas las personas evitando formas discriminatorias o sexistas.

8. PRINCIPIOS

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha:08/07/2026 Página: 9 de 17

La política se fundamenta en los siguientes principios:

- ✓ **Igualdad:** Garantía de los mismos derechos y oportunidades para todas las personas.
- ✓ **Equidad:** Implementación de medidas que permitan superar brechas y desigualdades.
- ✓ **Dignidad Humana:** Reconocimiento del valor intrínseco de todas las personas.
- ✓ **Inclusión:** Participación efectiva y sin barreras.
- ✓ **No Discriminación:** Prohibición de cualquier trato diferenciado injustificado.
- ✓ **Diversidad:** Reconocimiento y respeto de las diferencias.
- ✓ **Participación:** Promoción de la intervención activa de las mujeres en espacios de decisión.
- ✓ **Corresponsabilidad:** Compromiso institucional para promover la igualdad de género.
- ✓ **Prevención:** Desarrollo de acciones anticipadas frente a riesgos de discriminación y violencia.
- ✓ **Confidencialidad:** Protección de la información en los procesos relacionados con la atención de casos.

9. EJES ESTRATÉGICOS

Eje 1. Cultura Organizacional y Transformación Institucional Acciones orientadas a promover valores de igualdad, inclusión y respeto. Estrategias

- Campañas de sensibilización.
- Jornadas pedagógicas.
- Conmemoración de fechas relevantes.
- Promoción de buenas prácticas institucionales.

Eje 2. Gestión del Talento Humano con Enfoque de Género Estrategias

- Procesos de selección libres de sesgos.
- Igualdad salarial.
- Formación y capacitación.
- Promoción de liderazgo femenino.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.

Eje 3. Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género Estrategias

- Implementación de protocolos de prevención y atención.
- Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Rutas de atención.
- Acompañamiento y orientación a las víctimas.
- Medidas de protección.

Eje 4. Comunicación y Producción Audiovisual con Enfoque de Género Estrategias

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha:08/07/2026
		Página: 10 de 17

- Eliminación de estereotipos discriminatorios.
- Promoción de representaciones diversas.
- Uso de lenguaje incluyente.
- Inclusión del enfoque de género en contenidos institucionales y audiovisuales.

Eje 5. Participación y Liderazgo de las Mujeres Estrategias

- Fortalecimiento de capacidades.
- Participación en espacios de toma de decisiones.
- Desarrollo de competencias de liderazgo.
- Mentorías y acompañamiento.

Eje 6. Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua

Estrategias

- Definición de indicadores.
- Informes periódicos.
- Evaluación anual.
- Planes de mejoramiento.

10. LINEAS DE ACCIÓN

- ✓ Formación y sensibilización permanente.
- ✓ Gestión del conocimiento.
- ✓ Comunicación incluyente.
- ✓ Producción audiovisual con enfoque de género.
- ✓ Prevención de violencias basadas en género.
- ✓ Fortalecimiento institucional.
- ✓ Seguimiento y monitoreo.

11. RESPONSABILIDADES

Gerencia

- Liderar la implementación de la política.
 - Garantizar recursos para su ejecución.
- Dirección Administrativa y Financiera
- Coordinar la implementación institucional.
 - Incorporar acciones en los planes de gestión.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD	Fecha:08/07/2026
	CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Página: 11 de 17

Talento Humano

- Ejecutar programas de capacitación.
- Implementar acciones de prevención.
- Realizar seguimiento a indicadores.
- Comité de Convivencia Laboral
- Apoyar acciones preventivas.
- Canalizar y gestionar situaciones relacionadas con convivencia y respeto.

Líderes de Proceso

- Incorporar el enfoque de género en sus actividades.
- Servidores Públicos y Contratistas
- Cumplir las disposiciones de la política.
- Promover ambientes respetuosos y libres de discriminación.

12. INICADORES DE SEGUIMIENTO

Gestión Institucional

- Porcentaje de cumplimiento del plan de acción anual.
- Número de actividades ejecutadas.

Formación

- Porcentaje de personal capacitado.
- Número de jornadas realizadas.

Participación

- Participación de mujeres en cargos de liderazgo.
- Participación en comités y espacios decisorios.

Prevención

- Casos atendidos conforme al protocolo.
- Tiempo promedio de atención.

Comunicación

- Piezas comunicativas revisadas con enfoque de género.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha: 08/07/2026
		Página: 12 de 17

- Producciones audiovisuales con criterios de equidad.

13. MECANISMO DE SEGUIMIENTO

La política será evaluada anualmente mediante:

- Indicadores de gestión.
- Informes de seguimiento.
- Encuestas de percepción.
- Auditorías internas.
- Planes de mejoramiento.

Los resultados serán presentados a la Alta Dirección y servirán como insumo para la actualización de la política.

14. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

La entidad elaborará un Plan Institucional de Implementación que deberá contener:

- Actividades.
- Responsables.
- Recursos.
- Cronograma.
- Metas.
- Indicadores.
- Riesgos.
- Mecanismos de seguimiento.

15. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

La implementación de la Política Institucional de Equidad de Género se desarrollará mediante los siguientes lineamientos:

15.1. Gestión Institucional con Enfoque de Género

Teveandina incorporará el enfoque de género en:

- ✓ La planeación institucional.
- ✓ Los planes de acción.
- ✓ Los procesos de talento humano.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD	Fecha:08/07/2026
	CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Página: 13 de 17

- ✓ La gestión contractual.
- ✓ Los proyectos institucionales.
- ✓ La gestión documental.
- ✓ Los sistemas de información.
- ✓ Los procesos de evaluación y seguimiento.

15.2. Ambientes Laborales Libres de Violencias

La entidad promoverá espacios laborales seguros y respetuosos mediante:

- ✓ Acciones preventivas.
- ✓ Estrategias de sensibilización.
- ✓ Mecanismos de denuncia.
- ✓ Atención oportuna de casos.
- ✓ Protección de las personas afectadas.

15.3. Igualdad de Oportunidades

La entidad garantizará:

- ✓ Procesos de selección sin discriminación.
- ✓ Igualdad salarial por trabajo de igual valor.
- ✓ Acceso equitativo a capacitación.
- ✓ Oportunidades de ascenso.
- ✓ Participación en espacios de liderazgo.

15.4. Comunicación Incluyente

Toda comunicación institucional deberá:

- ✓ Utilizar lenguaje incluyente.
- ✓ Evitar expresiones sexistas.
- ✓ Promover representaciones diversas.
- ✓ Eliminar estereotipos de género.

15.5. Producción Audiovisual con Enfoque de Género

Canal Trece promoverá:

- ✓ Representaciones equilibradas de mujeres y hombres.
- ✓ Visibilizarían de liderazgos femeninos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD	Fecha:08/07/2026
	CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Página: 14 de 17

- ✓ Narrativas libres de discriminación.
- ✓ Participación de mujeres como fuentes y expertas.
- ✓ Contenidos que contribuyan a la igualdad de género.

15.6. Participación y Liderazgo

La entidad promoverá:

- ✓ La participación de mujeres en instancias de decisión.
- ✓ El desarrollo de capacidades de liderazgo.
- ✓ El reconocimiento del talento femenino.
- ✓ La generación de espacios de participación efectiva.

15.7. Enfoque Diferencial e Interseccional

La política reconocerá las necesidades específicas de:

- ✓ Mujeres rurales.
- ✓ Mujeres indígenas.
- ✓ Mujeres afrocolombianas.
- ✓ Mujeres con discapacidad.
- ✓ Mujeres víctimas del conflicto.
- ✓ Mujeres jóvenes y adultas mayores.
- ✓ Mujeres pertenecientes a grupos históricamente discriminados.

16. ESTRUCTURA DE GOBERNANZA DE LA POLÍTICA

Comité Convivencia Laboral

17. RESPONSABILIDADES

Gerencia

- ✓ Aprobar la política.
- ✓ Garantizar recursos.
- ✓ Liderar la implementación institucional.
- ✓ Evaluar resultados.

Dirección Administrativa y Financiera

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD	Fecha:08/07/2026
	CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Página: 15 de 17

- ✓ Coordinar la ejecución de la política.
- ✓ Gestionar recursos.
- ✓ Incorporar acciones en la planeación institucional.

Talento Humano

- ✓ Liderar las acciones de capacitación.
- ✓ Coordinar campañas de sensibilización.
- ✓ Consolidar indicadores.
- ✓ Gestionar acciones preventivas.

Oficina de Planeación

- ✓ Incorporar indicadores en los instrumentos de seguimiento.
- ✓ Realizar monitoreo y evaluación.

Comité de Convivencia Laboral

- ✓ Apoyar estrategias de prevención.
- ✓ Articular acciones frente a situaciones de convivencia.
- ✓ Reportar, socializar según caso notificado o presentado.

Líderes de Proceso

- ✓ Incorporar el enfoque de género en sus procesos.
- ✓ Promover el cumplimiento de la política.

Servidores Públicos y Contratistas

- ✓ Cumplir la política.
- ✓ Promover relaciones respetuosas.
- ✓ Participar en las actividades de formación.

18. FINANCIACIÓN

La implementación de la Política Institucional de Equidad de Género será financiada mediante:

- ✓ Recursos asignados en el presupuesto institucional.

La disponibilidad presupuestal estará sujeta a la programación anual de la entidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD	Fecha:08/07/2026
	CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Página: 16 de 17

19. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

La entidad garantizará la divulgación de la política mediante:

- ✓ Publicación en la intranet institucional.
- ✓ Publicación en la página web.
- ✓ Jornadas de socialización.
- ✓ Campañas institucionales.
- ✓ Procesos de inducción y reinducción.

Toda persona vinculada a la entidad deberá conocer la política.

20. GESTIÓN DEL RIESGO

La entidad identificará y gestionará riesgos asociados a:

- ✓ Discriminación por género.
- ✓ Acoso laboral.
- ✓ Acoso sexual.
- ✓ Violencias basadas en género.
- ✓ Barreras para la participación.
- ✓ Sesgos en contratación y promoción.

Los riesgos deberán incorporarse al Mapa Institucional de Riesgos.

21. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política Institucional de Equidad de Género para las Mujeres de Teveandina Ltda. Canal Trece será:

- ✓ Revisada por la Dirección Administrativa y Financiera.
- ✓ Validada por Talento Humano.
- ✓ Socializada con las áreas competentes.
- ✓ Presentada al Comité de Convivencia Laboral
- ✓ Aprobada mediante Resolución expedida por la Gerencia.

22. ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código:
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha: 08/07/2026 Página: 17 de 17

La política deberá revisarse:

- ✓ Cada cuatro (4) años.
- ✓ Cuando exista modificación normativa.
- ✓ Cuando los resultados del seguimiento lo requieran.
- ✓ Cuando la Alta Dirección lo determine.

23. APROBACIÓN

El presente Plan Estratégico de Talento Humano 2026 entra en vigor previa aprobación de la Gerencia General de Teveandina S.A.S.

24. ANEXOS

- ✓ Resolución de la política de equidad de género
- ✓ Política de equidad de género.
- ✓ Protocolo de atención
- ✓ Infografía procedimiento de atención casos
- ✓ Ruta de atención
- ✓ Formato de seguimiento de casos
- ✓ Actas de procedimientos o casos

25. CONTROL DOCUMENTOS

CONTROL DEL CAMBIO		
FECHA	VERSIÓN	RAZÓN DEL CAMBIO
10/07/2026	0	Creación documento
ELABORO		REVISO Y APROBO
Nombre: Nancy Viviana Bustos / Julieth Cruz Vega		Nombre: Ana Rocío Linares Palacio / Jonathan Nieto Piedras
Cargo: Profesional SST y TH (Contratista)/ Profesional implementación de política de discapacidad (Contratista)		Cargo: Asesora Jurídica(contratista) / Director Jurídico y Administrativo.
"Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.		