POLÍTICA DE GÉNERO Y EQUIDAD

Fundación Pymergia · NIT 901.840.106-4

Adoptada por la Junta Directiva mediante Acta No. 002 del 21 de julio de 2026
Versión 1.0 · Vigencia desde la fecha de adopción · Revisión: anual

1. Objeto y enfoque

Esta Política define cómo la Fundación Pymergia incorpora la perspectiva de género en el diseño de sus programas, en la relación con las empresarias que acompaña y en su propio funcionamiento interno.

El enfoque de la Fundación es distinto del que declara la mayoría de las organizaciones. La Fundación no trabaja el género como enfoque transversal de programas dirigidos a población general. Las mujeres empresarias son su población objetivo: sus rutas de incubación y aceleración están diseñadas para negocios liderados por mujeres, y la medición de resultados se hace sobre esas mismas mujeres entre la entrada y la salida. Esta Política parte de ese hecho y no de una aspiración.

De ahí se deriva una consecuencia que la Política asume de forma explícita: cuando el 100% de las participantes son mujeres, el compromiso de equidad no se demuestra con la cobertura, que es trivial, sino con la calidad del acompañamiento, con la remoción de las barreras que enfrentan para participar, y con lo que la Fundación hace puertas adentro.

2. Marco normativo y de referencia

2.1 Fuentes que obligan

Fuente	Qué exige de esta Política
Artículos 13 y 43 de la Constitución Política	Igualdad ante la ley y prohibición de toda forma de discriminación contra la mujer.
Ley 51 de 1981	Aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, e incorpora sus obligaciones al ordenamiento colombiano.
Ley 1257 de 2008	Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, y derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en los ámbitos público y privado.
Ley 2365 de 2024	Prevención, atención y sanción del acoso sexual en el contexto laboral y en las relaciones derivadas de contratos de prestación de servicios. Se desarrolla en el numeral 10.1 del Código de Ética y Conducta de la Fundación.
Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013	El sexo, la orientación sexual y la vida sexual son datos sensibles. La recolección de información desagregada y de datos sobre carga de cuidado se sujeta a la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Fundación.

Lo que esta Política NO invoca como obligación. La Ley 581 de 2000, sobre cuota de participación femenina, aplica a los niveles decisorios de las ramas y órganos del poder público, no a las entidades privadas sin ánimo de lucro. La Ley 1010 de 2006, sobre acoso laboral, regula relaciones laborales subordinadas y la Fundación no tiene nómina. La Fundación asume voluntariamente los estándares de ambas en lo que le resulta aplicable, y lo declara como decisión propia y no como cumplimiento normativo.

2.2 Fuentes que orientan sin obligar

Fuente	Qué aporta
Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), de ONU Mujeres y el Pacto Global	Siete principios sobre liderazgo, trato equitativo, salud y seguridad, formación, cadena de valor, comunidad y medición. Son de adhesión voluntaria y gratuita, y constituyen el marco de referencia de esta Política.
Criterios 2X, de 2X Global	Estándar de la industria para evaluar inversiones con lente de género. Comprende cinco criterios: emprendedoras y propiedad, liderazgo, empleo, cadena de suministro, y productos y servicios. Una organización se alinea cumpliendo los requisitos obligatorios más dos de los cinco criterios, o uno más un compromiso con fecha.
IRIS+, del Global Impact Investing Network (GIIN)	Catálogo de métricas de impacto que da a cada criterio 2X un indicador con código, definición estándar y forma de reporte reconocida internacionalmente. 2X define el criterio; IRIS+ define cómo medirlo.
Cuenta Satélite de Economía del Cuidado del DANE y Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL	Fuentes oficiales para dimensionar la carga de cuidado. El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en Colombia se valoró en $340.463 miles de millones en 2024, y en América Latina equivale al 21,3% del PIB, del cual las mujeres realizan el 74,5%.
Sello de Equidad Laboral Equipares, del Ministerio del Trabajo con apoyo del PNUD	Sistema de gestión de igualdad de género con ocho dimensiones: reclutamiento y selección, remuneración, promoción y desarrollo, capacitación, conciliación, ambiente laboral y salud, prevención del acoso, y comunicación no sexista. Existe la modalidad Equipares Pymes. Sirve como hoja de ruta de la sección 6.
Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 y Global Standard for CSO Accountability	Marcos de reporte y de rendición de cuentas que la Fundación ya utiliza en sus informes.

Las citas normativas deben ser validadas por el asesor jurídico de la Fundación antes de la adopción. Se incluyen para trazabilidad y no constituyen concepto jurídico.

3. Alcance

Esta Política aplica a las personas cubiertas por el Código de Ética y Conducta de la Fundación: asociados, miembros de los órganos de gobierno, representación legal y dirección ejecutiva, contratistas, voluntarias y voluntarios, mentoras y mentores, y entidades aliadas en lo que corresponda a su relación con la Fundación. Aplica igualmente a la relación con las empresarias participantes de los programas.

4. Compromisos con las empresarias participantes

4.1 Diseño de los programas

- Las rutas se diseñan a partir de las barreras que enfrentan los negocios liderados por mujeres, y no como adaptación de un programa general.

- Los horarios, la duración de las sesiones y la modalidad se definen considerando la carga de cuidado que recae de forma desproporcionada sobre las participantes. Cuando una actividad presencial sea indispensable, se informa con antelación suficiente para permitir la organización del cuidado.
- Las herramientas y licencias se entregan en las cuentas propias de cada negocio. La Fundación acompaña, no administra los negocios de las participantes ni toma decisiones por ellas.

4.2 Acceso y permanencia

- Los criterios de selección se publican antes del cierre de cada convocatoria, se aplican de manera uniforme y la decisión queda registrada.
- La Fundación prioriza municipios y poblaciones que quedan fuera del alcance de los servicios de desarrollo empresarial, aunque atenderlos sea más costoso.
- La Fundación subsidia el acceso de las empresarias a la tecnología y al acompañamiento en la proporción que defina cada programa, y publica esa proporción en la convocatoria.
- Ninguna participante puede ser excluida, ni ver afectada su permanencia o sus beneficios, por presentar una queja, por negarse a entregar datos sensibles o por no autorizar finalidades opcionales de tratamiento de datos.

4.3 Trato y prevención de violencias

- La relación con las participantes está libre de discriminación, acoso, hostigamiento y abuso de la posición de poder que da el acompañamiento.
- Toda persona vinculada a la Fundación que actúe frente a las participantes está sujeta al Código de Ética y Conducta, incluida la prevención y atención del acoso sexual del numeral 10.1.
- Las participantes pueden reportar cualquier conducta por el canal de denuncias de la Fundación, y ese reporte no afecta su participación.
- Cuando en el desarrollo de un programa la Fundación tenga conocimiento de una situación de violencia contra una participante, informa a la afectada sobre las rutas de atención disponibles y no adelanta actuación alguna sin su consentimiento, salvo obligación legal de denunciar.

4.4 Lenguaje, imágenes y uso de las historias

- La comunicación de la Fundación utiliza lenguaje incluyente y evita estereotipos sobre las mujeres empresarias, la maternidad y el emprendimiento por necesidad.
- El uso de fotografías, video, audio e historias de las participantes requiere autorización específica, conforme al Anexo 1 de la Política de Tratamiento de Datos Personales, y puede revocarse.
- Las historias se cuentan con el nombre y en los términos que la participante autorice, sin presentarla como beneficiaria pasiva de una intervención.

5. Compromisos internos

5.1 Vinculación y selección

- Las convocatorias y los términos de referencia se redactan en lenguaje incluyente y no contienen requisitos que excluyan de hecho a las mujeres, como disponibilidad permanente para viajar sin previo aviso.
- En igualdad de idoneidad, la Fundación prefiere la vinculación de mujeres, como acción afirmativa coherente con su objeto social.
- No se pregunta por estado civil, situación de pareja, embarazo ni planes de maternidad en ningún proceso de vinculación.

5.2 Remuneración

- La Fundación aplica el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Las diferencias de honorarios entre personas que ejercen funciones equivalentes deben poder explicarse por el alcance del contrato, no por el sexo de quien lo ejecuta.
- La Fundación calcula y reporta anualmente la brecha de remuneración por nivel, conforme al indicador de la sección 7.

5.3 Órganos de gobierno

- La Fundación mantiene presencia de mujeres en su Junta Directiva y reporta anualmente su composición.
- El nombramiento del tercer miembro independiente de la Junta Directiva se orienta a preservar esa presencia y a incorporar experiencia relevante para el objeto social de la Fundación.

5.4 Conciliación y cuidado

- La Fundación reconoce que la carga de cuidado condiciona la disponibilidad de las personas que trabajan con ella y organiza sus actividades en consecuencia: modalidad virtual por defecto, reuniones dentro de horarios previsibles y aviso anticipado de desplazamientos.
- Esta decisión no es un gesto. En América Latina las mujeres dedican tres veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado, y el 60% de las mujeres con hijos menores de 15 años declara no participar laboralmente por responsabilidades familiares. Una organización que programa sin considerar el cuidado excluye a las mujeres por diseño, aunque no se lo proponga.
- La Fundación no exige disponibilidad fuera de los horarios acordados en cada contrato.

5.5 Prevención del acoso

La prevención, atención y sanción del acoso sexual y del acoso en cualquiera de sus formas se rige por el numeral 10.1 del Código de Ética y Conducta, que desarrolla la Ley 2365 de 2024 y cuya cláusula se incorpora a todos los contratos de la Fundación. Esta Política no crea una ruta distinta.

6. Hoja de ruta de implementación

La Fundación adopta como hoja de ruta las ocho dimensiones del Sello Equipares, sin que ello implique compromiso de certificación. El orden de implementación es el siguiente:

Año	Dimensión	Producto esperado
Año 1	Reclutamiento y selección; remuneración; prevención del acoso; comunicación no sexista	Términos de referencia tipo, cálculo de brecha de remuneración, cláusula de acoso incorporada a todos los contratos, guía de lenguaje e imágenes
Año 2	Conciliación; ambiente laboral y salud	Reglas de disponibilidad y de desplazamientos; encuesta de ambiente a contratistas
Año 3	Promoción y desarrollo; capacitación con perspectiva de género	Criterios de renovación y ampliación de contratos; plan de formación

7. Medición y reporte

La Fundación mide y reporta anualmente los siguientes indicadores, que se incorporan al informe de gestión y al reporte de rendición de cuentas:

Indicador	Definición	Código IRIS+ y fuente
Participantes mujeres	Número y proporción de mujeres entre las personas seleccionadas	Base de seguimiento de la cohorte

Indicador	Definición	Código IRIS+ y fuente
Cobertura territorial	Municipios y departamentos, con identificación de los que no son capitales	Tabla oficial de territorio
Permanencia	Proporción de participantes que culminan la ruta	Cascada de vinculación
Resultado medido	Cambio en prácticas de gestión entre entrada y salida, con la cobertura de medición declarada	Diagnósticos pareados
Empleo sostenido	Puestos de trabajo en las empresas acompañadas, desagregados por sexo cuando el dato esté disponible	Diagnósticos
Acceso a financiamiento	Proporción de participantes que accede a crédito formal	Seguimiento
Composición interna	Personas vinculadas por sexo y por tipo de vinculación	OI6213 Full-time Employees: Female, adaptado a contratistas. Archivo contractual
Composición de gobierno	Miembros de Junta Directiva por sexo	OI8118 Board of Directors: Female. Cámara de Comercio
Brecha de remuneración	Diferencia entre la remuneración promedio de mujeres y de hombres por nivel de cargo	OI1855 Gender Wage Equity. Contratos del ejercicio
Carga de cuidado	Proporción de participantes cuya carga de cuidado limita su participación en las actividades del programa	Diagnóstico, solo con autorización de datos sensibles
Proveedoras mujeres	Proporción de proveedoras y contratistas mujeres en la cadena de compras de la Fundación	PI1728 Supplier Individuals: Female. Archivo contractual. No medido a la fecha

> El indicador de carga de cuidado no puede medirse hasta que la Fundación obtenga la autorización separada de datos sensibles prevista en el Anexo 1 de la Política de Tratamiento de Datos Personales. Reportarlo antes sería tratar datos sensibles sin autorización.

Cuando un indicador no pueda calcularse, la Fundación lo reporta como no disponible y explica por qué, en lugar de omitirlo.

7.1 Autoevaluación frente a los Criterios 2X

La Fundación se autoevalúa anualmente frente a los cinco criterios del estándar 2X. La autoevaluación no sustituye una verificación externa, pero permite saber en qué posición se presenta ante un fondo o un donante que aplique ese marco.

Criterio 2X	Situación de la Fundación en 2025	¿Cumple?
1. Emprendedoras y propiedad	Los dos asociados fundadores son personas jurídicas. Una de ellas, Propulsor Latinoamérica S.A.S., es liderada por una mujer, lo que equivale al 50% de la base asociativa. Requiere verificar la estructura de propiedad de cada asociada.	Por verificar

Criterio 2X	Situación de la Fundación en 2025	¿Cumple?
2. Liderazgo	Dos de los tres miembros de la Junta Directiva son mujeres, equivalente al 67%. La representación legal principal y la dirección ejecutiva las ejerce una mujer.	Cumple
3. Empleo	Once de los diecisiete contratistas del ejercicio son mujeres, equivalente al 65%. Como indicador de calidad, la brecha de remuneración en nivel directivo es 0%.	Cumple
4. Cadena de suministro	No existe medición de proveedoras mujeres. Es la brecha de medición de la sección 7.	No cumple
5. Productos y servicios	El 100% de las participantes de los programas son mujeres empresarias, y las rutas están diseñadas para negocios liderados por mujeres.	Cumple

Resultado de la autoevaluación 2025. La Fundación cumple tres de los cinco criterios, por encima del mínimo de dos que exige el estándar. El criterio 1 depende de verificar la estructura de propiedad de las entidades asociadas, y el criterio 4 es la brecha que cierra el plan de medición. Este resultado puede declararse ante donantes y fondos que apliquen el marco 2X, siempre con la aclaración de que corresponde a una autoevaluación y no a una verificación externa.

8. Responsable, vigencia y revisión

- La responsable de la implementación de esta Política es la representación legal de la Fundación.
- Esta Política rige desde la fecha del acta de adopción y se publica en el sitio web de la Fundación, en acceso abierto y sin registro.
- Se revisa al menos una vez al año, junto con el informe de gestión, y cada vez que la Fundación inicie un programa dirigido a una población distinta.
- El incumplimiento de esta Política se sanciona conforme al régimen de consecuencias del Código de Ética y Conducta.

Anexo 1. Línea base del ejercicio 2025

Esta línea base es el punto de partida contra el cual se medirá el avance. Las cifras provienen de los estados financieros, del archivo contractual y de la base de seguimiento de la cohorte 2025.

Indicador	Línea base 2025	Observación
Participantes mujeres	155 de 155, equivalente al 100%	Población objetivo de la Fundación, no resultado de una meta de inclusión
Cobertura territorial	54 municipios en 16 departamentos	150 de 155 seleccionadas con municipio registrado; 5 se reportan como sin dato
Permanencia	81%	118 de las participantes culminaron el proceso
Empleo sostenido	495 puestos	Sin desagregación por sexo. Es una brecha de medición a cerrar
Acceso a financiamiento	23% de las participantes	Crédito formal
Composición interna	17 contratistas: 11 mujeres y 6 hombres, equivalente al 65% de mujeres	No hay nómina. Incluye el contrato 05 de 2025, archivado por error fuera de la carpeta de la Fundación
Composición de gobierno	3 miembros de Junta: 2 mujeres y 1 hombre, equivalente al 67%	Según certificado de Cámara de Comercio. El tercer asiento requiere provisión inscrita
Brecha de remuneración, nivel directivo	0%	Los dos contratos de nivel directivo del ejercicio tienen idéntico valor mensual de $4.200.622
Brecha de remuneración, demás niveles	No calculada	Requiere clasificación por nivel de los 15 contratos restantes
Carga de cuidado de las participantes	No disponible	No se recolectó. Requiere autorización de datos sensibles
Proveedoras mujeres en la cadena de compras	No disponible	No medido. Es el criterio 4 del estándar 2X