



POLÍTICA DE GÉNERO DE FINAGRO

Contenido

I.	DECLARACIÓN	2
II.	CONTEXTO	2
III.	OBJETIVO.....	5
IV.	ENUNCIADO ESTRATÉGICO SOBRE EL GÉNERO	5
V.	PRINCIPIOS	5
VI.	INSTRUMENTACIÓN.....	8
1.	Alcance	8
2.	Gobernanza del tema de género	8
3.	Sobre el Plan de Acción de Género	9
VII.	EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN.....	9
a.	Compromiso y adhesión	9
b.	Cultura organizacional.....	10
c.	Desarrollo de capacidades de género	10
d.	Presupuesto y asignación de recursos.....	10
e.	Procesos y procedimientos	10
f.	Servicios y productos	11
g.	Comunicaciones.....	11
h.	Prácticas no discriminatorias.....	11
i.	Alianzas institucionales estratégicas	12
j.	Interrelación con otros mecanismos	12
k.	Casos específicos.....	12
l.	Monitoreo, medición de impacto y rendición de cuentas.....	13
VIII.	EVALUACIÓN Y MEJORA CONTÍNUA	13
IX.	PUBLICACIÓN Y VIGENCIA	14
X.	ANEXOS.....	14
1.	<i>Glosario de género</i>	14

I. DECLARACIÓN

En el marco de nuestra visión, misión y en el cumplimiento de las normas en materia de género, en FINAGRO:

1. Estamos comprometidos desde el más alto nivel con la igualdad de género, desde nuestra cultura organizacional hasta el acceso a nuestros instrumentos por medio de los intermediarios financieros.
2. Promovemos la transversalización de género para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, y evitar prácticas discriminatorias.
3. Fomentamos la inclusión financiera, por medio de la implementación de instrumentos diferenciados, y desarrollando acciones que disminuyan la brecha de acceso al financiamiento.
4. Promovemos el desarrollo de las capacidades y sensibilización en materia de género de nuestro personal y facilitamos los recursos técnicos, financieros y humanos necesarios para la implementación del enfoque de género al interior de la entidad.
5. Participamos en las iniciativas que fomentan la igualdad de género y brindamos los canales de comunicación para recibir comentarios sobre nuestras oportunidades de mejora.
6. Reportamos los resultados obtenidos desagregados por sexo para visibilizar la necesidad de seguir tomando acciones que conlleven a la igualdad de género.

II. CONTEXTO

Uno de los pilares de FINAGRO es robustecer las estrategias que generen una mayor equidad de género en el campo colombiano, por lo que este documento está en línea con los esfuerzos que realiza la entidad para promover la inclusión financiera de las mujeres y su acceso a servicios financieros, así como apuntalar un sector agrícola y rural con perspectiva de género.

La publicación por primera vez de una política y unos lineamientos específicos sobre género es muestra de la importancia que el tema tiene para FINAGRO, pues reconoce que fomentar la inclusión financiera y contribuir al cierre de la brecha de género trae consigo efectos positivos para el sector financiero y la sociedad en general.

Elo es relevante dado que las mujeres rurales siguen enfrentando múltiples desafíos en cuanto a su acceso a diversos servicios, incluidos los financieros, lo que trastoca su capacidad de utilizar todo su potencial y afecta su rol como agentes de cambio ante la reducción de la pobreza, la seguridad alimentaria, la mitigación y adaptación al cambio climático, la consolidación de la paz, entre otras problemáticas que las afectan desproporcionadamente.

Esta política de género está en línea con los compromisos asumidos por Colombia a nivel internacional, especialmente en cuanto a derechos humanos de las mujeres. En especial la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que busca el logro la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, dictando que los Estados Parte deben incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, es decir, que no exista discriminación directa ni indirecta de la mujer, así como mejorar la situación de facto de la mujer, promoviendo la igualdad sustantiva.

La CEDAW también confiere especial relevancia al tema de mujeres rurales, por lo que en su artículo 14 establece que los Estados Parte deberán poner especial atención a las problemáticas y necesidades de las mujeres rurales, conscientes del importante rol que desempeñan en la economía realizando actividades remuneradas o no remuneradas; por lo que, deberán asegurar que las directrices de la convención sean aplicadas en las zonas rurales, promoviendo el acceso y disfrute pleno de sus derechos tales como el acceso a salud, educación, servicios básicos y financiamiento, entre otros. Asimismo, deberán procurar y promover el desarrollo igualitario de mujeres y hombres en las zonas rurales, particularmente evitando la discriminación en el desarrollo rural y sus beneficios.

Más aún, la Recomendación General núm. 34 de la CEDAW versa sobre los derechos de las mujeres rurales y parte del reconocimiento de la particular discriminación que experimentan las mujeres rurales en el acceso y control de los recursos naturales, en la vida pública, la participación política y los procesos de toma de decisiones; así como en términos de empoderamiento económico. La recomendación contempla que los Estados Parte deberán generar las condiciones habilitantes en su marco normativo y a través del diseño e implementación de programas no discriminatorios que fomenten el empoderamiento de las mujeres en todas las esferas de la vida; considerando la heterogeneidad de las mujeres rurales y la necesidad incorporar la interseccionalidad como elemento clave para apuntalar el desarrollo igualitario de las mujeres en las zonas rurales. Esta recomendación pone especial atención en los efectos negativos que el cambio climático tiene sobre las mujeres rurales por lo que sus recomendaciones versan en acciones que garanticen el desarrollo sostenible.

Por otro lado, debe mencionarse la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing donde se consagró el compromiso de combatir la discriminación contra las mujeres, incluidas aquellas de zonas rurales, fomentar su independencia económica y erradicar la pobreza. No menos importante, es la forma en la que esta política abonará a la consecución de Agenda 2030, especialmente del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, que busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, y a otros ODS vinculados, como los relativos a 1) Fin de la Pobreza, 2) Hambre cero, 8) Trabajo decente y crecimiento económico y 10) Reducción de las desigualdades y 13) Acción por el clima.

Por otra parte, en el ámbito nacional esta política es congruente con el marco normativo relativo a equidad de género y derechos humanos de las mujeres que se ha desarrollado en Colombia, misma que se indica en extenso en el Anexo 2. Especial mención merece la Ley 731 de 2002, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural. Asimismo, destaca el Plan de Desarrollo Nacional 2018- 2022, “Pacto por Colombia, pacto por la Equidad”, donde se incluye el Pacto de equidad para las mujeres, que busca empoderamiento económico, político y social de las mujeres para eliminar las inequidades en su contra y la eliminación de la violencia y pobreza que las afecta.

En ese sentido, FINAGRO se suma a los esfuerzos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, la Superintendencia Financiera de Colombia y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer a fin de posicionar una agenda compartida de género en las prioridades del sector financiero y agropecuario.

En cuanto a los antecedentes de compromisos de género en FINAGRO sobresale su participación en el Pacto por la Equidad de la Mujer Rural, convocado por la Vicepresidencia de la República y el Ministerio de Agricultura, con el propósito de romper las brechas de pobreza y exclusión social de mujeres del campo colombiano. Debe señalarse también los financiamientos específicos para mujeres, como el Programa Mujer Rural, con tasas preferenciales para mujeres.

En general, la confección de esta política ha tomado como referencia las mejores prácticas en el ámbito regional e internacional en la materia, así como diversas políticas de género desarrolladas por entes públicos y privados financieros, además de organismos internacionales con experiencia en la promoción de la igualdad de género.

Del mismo modo, se han utilizado como base los hallazgos del Diagnóstico Institucional de Género llevado a cabo en FINAGRO durante febrero de 2021, en el que se realizaron análisis documentales, encuestas y entrevistas a personas clave de diversas áreas y niveles jerárquicos de la entidad, donde se pudo constatar el compromiso institucional con el tema y se detectaron las brechas a mejorar. Así mismo se han tenido en cuenta recomendaciones de documentos formulados por la sociedad civil, en específico para el sector agropecuario de Colombia.

Finalmente, cabe señalar que esta política de género es complementaria a las disposiciones internas de FINAGRO sobre inclusión, diversidad, no discriminación, trabajo vinculado a grupos de población vulnerable, negritudes y afrocolombianidad. Sin embargo, se reconoce la especificidad de la equidad e igualdad de género, por lo que es necesario no diluir este tema en otras agendas dada su relevancia y particularidades.

III. OBJETIVO

Establecer los lineamientos necesarios para implementar el enfoque de género en FINAGRO, tanto en su ámbito interno como en los servicios y operaciones que presta, a fin de contribuir a la eliminación de la desigualdad de género.

IV. ENUNCIADO ESTRATÉGICO SOBRE EL GÉNERO

Posicionar a FINAGRO como la primera Entidad Financiera de Desarrollo, que catalice de forma género-responsiva los recursos del sistema financiero para irrigarlos a las y a los beneficiarios finales del sector agropecuario y rural en Colombia.

Este enunciado se soporta en el cumplimiento de las declaraciones establecidas en la Política de Género, la cual se encuentra documentada en el numeral 10.9.7 del Manual SIG-MECI -MCO-DOC-001.

V. PRINCIPIOS

Enfoque de género y no discriminación	Al ser un tema transversal atraviesa toda la estructura de forma horizontal y vertical, por lo que debe incorporarse al interior de la entidad, así como en la prestación de servicios al exterior. La transversalización de género es una herramienta metodológica, una estrategia, no es un fin en sí mismo, el propósito es conseguir la igualdad de género. Del mismo modo debe asegurarse la prevención y, en su caso, erradicación de las prácticas discriminatorias en ambos niveles.
Actuación conforme a derechos humanos	Los derechos de las mujeres son derechos humanos, por lo que se deben respetar y promover, actuando en apego a los compromisos nacionales e internacionales adoptados en la materia.
Alineación y apropiación	Actuar de acuerdo con las prioridades nacionales de Colombia relativas a género, derechos humanos, e inclusión financiera y promover que tanto la entidad como las instituciones en su cadena de relaciones se apropien del tema de género.
Interseccionalidad	Debe considerarse que existen factores que convergen con la desigualdad de género y provocan mayor discriminación y exclusión, por ejemplo, la edad, la raza/etnia, nivel

	socioeconómico, orientación sexual, identidad de género, ubicación geográfica, discapacidad, entre otras, por lo que es necesario tomar en cuenta la interseccionalidad y el enfoque diferencial. Además, es importante reconocer que esa desigualdad se agrava en el caso de mujeres indígenas, campesinas, rurales, afrodescendientes, niñas, mujeres con identidades de género y orientaciones sexuales no normativas o diversas.
Gradualidad y evolución	La implementación del enfoque de género exige una estrategia sistemática y continua; sin embargo, para que sea efectiva debe realizarse gradualmente, mientras se maduran las capacidades institucionales al respecto. En ese sentido, el nivel de exigencia actual busca sentar las bases para que conforme el sistema de gestión de género avance se puedan aumentar los compromisos de género.
Posicionamiento de la agenda de género	Difundir su posicionamiento sobre el tema de género y estimular a todo su personal, a las instituciones de su cadena de relaciones, a sus grupos de interés y a la población en general para que se comprometan con el tema de género y puedan contribuir al cumplimiento de la política de género conforme sea aplicable.
Salvaguardas y potencial de género	Se reconoce que los temas de género tienen implicaciones para el desarrollo de las operaciones de la entidad y de todo el sector financiero, por lo que se tomarán en cuenta los criterios de género en el análisis de riesgo a fin de prevenir efectos adversos o impactos negativos no deseados en materia de género que pudieran ser financiados con recursos de FINAGRO. Al mismo tiempo, se reconoce la importancia de acoger una perspectiva más amplia donde se vislumbre el potencial de los productos y servicios financiados para promover activamente transformaciones en el tema de género.
Cero tolerancia al acoso sexual	Reprobamos enérgicamente el acoso sexual, en el marco del acoso laboral, por lo que se toman las medidas necesarias para fomentar un ambiente libre de cualquier forma de violencia de género. FINAGRO cuenta con mecanismos para atender y sancionar dichas conductas, a través del Comité de Convivencia Laboral.
Empoderamiento de las	FINAGRO reconoce el aporte y valor fundamental que las

<p>mujeres</p>	<p>mujeres tienen en la sociedad en general y en el sector agropecuario y financiero en específico, por lo que las considera agentes de cambio, por ello apoya decididamente su empoderamiento, visibilización, liderazgo y autonomía económica.</p> <p>Dicho esfuerzo es necesario, pues si bien pueden no existir barreras formales para la entrada o ejecución de ciertas profesiones o posiciones, las barreras informales como los sesgos inconscientes, los roles y estereotipos en materia de género, por mencionar algunos, limitan la participación de las mujeres en diversos niveles y sectores.</p> <p>Se requiere incentivar la inclusión de las mujeres en términos de paridad, tanto en los cargos de toma de decisiones -en particular hasta el más alto nivel- como en funciones y áreas donde tradicionalmente han estado subrepresentadas, en todos los eslabones de la producción agropecuaria, así como en los servicios de apoyo y/o complementarios relacionados.</p>
<p>Interlocución con los grupos de interés y sociedad civil</p>	<p>Se reconoce la importancia de la sociedad civil, por lo que en el mapeo y relación con actores sociales relevantes debe tenerse en especial consideración a las organizaciones sociales y colectivos de mujeres presentes en el territorio. Aquellas que trabajan por, para y con mujeres rurales y campesinas en Colombia, así como la identificación e interlocución con las mujeres lideresas a fin de incluirlas especialmente en los procesos de consulta previa, en los cuales debe existir igualdad de oportunidades y de toma de decisión, así como espacios específicos para que las mujeres puedan abordar sus problemáticas específicas sin ser subsumidas en las discusiones de índole comunitario.</p>
<p>Transparencia</p>	<p>Atendiendo la regulación de la banca, se deberán procurar mecanismos de comunicación internos y externos en términos de la difusión y socialización de la información relativa a género, a fin de informar sobre lo realizado por la entidad en la materia. La información deberá estar desagregada por sexo y estar disponible públicamente.</p>

VI. INSTRUMENTACIÓN

1. Alcance

En el ámbito interno, esta política es obligatoria para cualquier persona que trabaje en FINAGRO, esto incluye a todo el personal contratado directamente, así como al personal temporal, aprendices, equipos consultores, pasantes, practicantes, personal no remunerado, así como para los miembros de la Junta Directiva.

Ello implica que todos los niveles de jerarquía y posiciones dentro de la entidad deben actuar en estricto apego a esta política y que especialmente los altos dirección deben actuar como modelos a seguir para el resto de la comunidad de FINAGRO.

En el ámbito externo, esta política tiene implicaciones para los intermediarios financieros que realizan operaciones con recursos de FINAGRO, así como para los grupos de valor y grupos de interés de FINAGRO¹². Se espera que, a través del ejemplo de FINAGRO, las instituciones del sector se comprometan también con el tema de género y contribuyan al cumplimiento de esta política.

2. Gobernanza del tema de género

Esta política busca la transversalización de género, por lo que se trata de un tema que compete a todas las áreas y personas que conforman la entidad. Sin embargo, su instrumentación efectiva requiere la definición de una estrategia para su aplicación. En este caso se ha seleccionado el “enfoque a dos vías” que señala que una política dará resultados solamente si es responsabilidad de alguien en específico y de todo el personal en general.

En ese sentido, si bien se entiende que, al ser un tema transversal tendrá el alcance anteriormente señalado, se han detectado cuatro actores/grupos clave para la gobernanza del tema de género en FINAGRO: el Comité Directivo, la Gerencia de Planeación, la Dirección de Talento Humano y el Grupo de Trabajo de Género. Cada una de estas instancias tiene funciones claramente definidas e incorporadas a los procesos que realizan dentro de la Entidad.

• Roles adicionales

Adicionalmente, existirán roles del personal por fuera de las áreas previamente señaladas. Dichos roles se definirán gradualmente y serán debidamente indicadas en el Plan de Acción de Género. Sin embargo, promover la importancia del tema de género y el empoderamiento de las mujeres es responsabilidad de todos los colaboradores/as y no debe ser entendido como exclusiva responsabilidad de las áreas directamente

¹ Las partes interesadas de FINAGRO se dividen en grupos de valor: clientes- intermediarios financieros y beneficiarios, es decir, productores y gremios de productores y grupos de interés, entre los que se encuentran: colaboradores, accionistas, Gobierno Nacional, Regional y Sectorial –MADR, la comunidad, aliados y entidades multilaterales y de cooperación.

relacionadas con la gobernanza del tema al interior de FINAGRO. Todo el personal puede contribuir a lograr la equidad de género en sus respectivas áreas de trabajo, inicialmente manteniendo un comportamiento acorde con la política de género. Así mismo, todas las áreas involucradas en la ejecución de la política de género tendrán la responsabilidad de solicitar el presupuesto necesario para la realización de los hitos relacionados con sus funciones u operaciones.

3. Sobre el Plan de Acción de Género

Para la instrumentación de la Política de Género, FINAGRO implementará un Plan de Acción para cada vigencia, en el cual se establecerán las acciones que promuevan el enfoque de género, la lucha contra la desigualdad de género y el cierre de brechas entre hombres y mujeres. Las actividades y metas deben establecerse para cada uno de los ejes estratégicos descritos a continuación y deberán abarcar tanto el ámbito interno y externo de la Entidad. Si bien FINAGRO no cuenta con la facultad legal para modificar los productos e instrumentos financieros a través de los cuales canaliza recursos para cumplir con su mandato legal, sí está habilitado para proponer y socializar propuestas a la Comisión Nacional de Crédito Agropecuario para su consideración y/o aprobación.

Las medidas del Plan de Acción deben especificar quiénes son responsables de la puesta en marcha y el seguimiento de cada una de las actividades. La responsabilidad de ejecución y resultados deberá ser distribuida entre las áreas de FINAGRO.

El Plan de Acción de Género deberá tener la especificidad necesaria para identificar al menos las actividades, responsables y plazos necesarios para su correcta implementación.

VII. EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN

a. Compromiso y adhesión

FINAGRO deberá reconocer y reafirmar públicamente el compromiso permanente para combatir la desigualdad de género, al punto de ser reconocido a nivel internacional en el sector agropecuario y sector financiero por su liderazgo en el tema. Como compromiso, la Alta Dirección deberá incorporar en la estrategia y en la gestión de los procesos, acciones que vayan más allá de evitar la discriminación y promuevan el cierre de brechas de la desigualdad de género.

b. Cultura organizacional

FINAGRO deberá contar con un ambiente laboral libre de discriminación y violencia de género, en donde se respete la diversidad humana en todas sus expresiones y donde las políticas relativas a contrataciones, compensaciones, desarrollo profesional, acoso sexual, promoción de las mujeres para la toma de decisiones, corresponsabilidad familiar, entre otras, estén fundamentadas desde el enfoque de género.

c. Desarrollo de capacidades de género

Estar en condiciones de cumplir con los principios y requisitos de la política de género requiere equipar a las personas con un piso común de comprensión sobre equidad e igualdad de género, en especial sobre derechos humanos de las mujeres. FINAGRO deberá promover el entrenamiento y desarrollo de capacidades en temas relativos a género, con el fin de contar con las competencias y conocimientos necesarios para gestionar la política.

Ello implica inicialmente establecer un programa de sensibilización de género obligatorio anual que permita eliminar sesgos inconscientes y comprender los conceptos imprescindibles, tanto para los colaboradores/as de planta existente como para nuevas contrataciones. Esta capacitación deberá llegar incluso a la Alta Gerencia. Asimismo, deberá profesionalizarse de manera más profunda al personal directamente vinculado con la gobernanza de la política, para que cuenten con mayores herramientas para gestionar el tema de género en la entidad.

d. Presupuesto y asignación de recursos

FINAGRO se compromete a otorgar los recursos humanos, tecnológicos, físicos y financieros para el cumplimiento de lo estipulado en esta política de género.

Así mismo, en cuanto al flujo de recursos, FINAGRO deberá asegurar la disponibilidad de los recursos que le han sido asignado para los productos y servicios cuya población objetivo sean las mujeres productoras.

e. Procesos y procedimientos

FINAGRO apalancará el desarrollo de la Política de Género en el marco de su Sistema Integrado de Gestión – SIG, el cual incorporará las herramientas necesarias para hacer operativos los mandatos de dicha política, esto permitirá que el tema realmente se transversalice e institucionalice de manera práctica, permeando a todas las áreas. Así mismo, los procesos que generan información resultante del uso de los productos y servicios deberán desagregarla por sexo.

f. Servicios y productos

Como parte de sus esfuerzos por aumentar la equidad e inclusión en el campo colombiano, FINAGRO ha implementado programas y líneas especiales de crédito, como los de Mujer Rural, Joven Rural y Población en situación especial.

FINAGRO reconoce la trascendencia de contar con productos exclusivos que atiendan específicamente las necesidades de financiamiento de las mujeres y que cuenten con tasas preferenciales, de forma paralela a impulsar una verdadera transversalización de género. Por ello, busca instrumentar el enfoque de género en sus diferentes productos y servicios, lo que incluye las líneas especiales de crédito, así como en los diferentes fondos que administra, de modo que se avance a un paradigma donde las mujeres no solamente sean catalogadas en el nivel “micro”, sino que se rompan las barreras de acceso a productos de otra envergadura o de índoles diversas.

FINAGRO identificará puntos de mejora en instrumentos financieros en materia de género y elaborará propuestas para socializar con la Comisión Nacional de Crédito Agropecuario y someterlas a su consideración y aprobación.

Asimismo, comprendiendo la extensión e integralidad del enfoque de género, es importante validar que los criterios y requisitos de acceso no son discriminatorios, tanto a nivel formal como informal durante la prestación del servicio, por ejemplo, en la atención al público o relativo al tipo de información que se les otorga a las mujeres cuando se solicita el crédito a través de la banca de primer piso. En este sentido, FINAGRO revisará sus protocolos de atención e incorporará aspectos de enfoque de género en estos.

Al respecto, se destaca el papel de la educación financiera como parte de los temas fomentados por FINAGRO, que tiene gran potencial para fortalecer el enfoque de género con los intermediarios financieros y la población beneficiaria. Para tal fin, se debe analizar y confeccionar adecuadamente el tipo de información y mensaje a transmitir, para que además de los conocimientos requeridos, sirva como vehículo promotor del empoderamiento de las mujeres.

g. Comunicaciones

FINAGRO deberá proyectar una imagen **género-responsiva**, no sexista y diversa, que no replique estereotipos, y que no fomente la discriminación de género. Para ello se estandarizará el uso del lenguaje incluyente y no sexista a la Entidad, tanto en el ámbito formal como en lo cotidiano. Esto significa asegurar que cualquier comunicación no propicie la desigualdad de género.

h. Prácticas no discriminatorias

FINAGRO propenderá por erradicar las prácticas discriminatorias por razón de género, fomentar una conducta inclusiva y género-responsiva, así como motivar al personal y a

las Partes Interesadas de la Entidad, para que manifiesten toda práctica, suceso o comentario que genere discriminación o exclusión.

i. Alianzas institucionales estratégicas

FINAGRO se compromete a participar en los mecanismos de coordinación y diálogo sobre los temas relativos a derechos humanos de las mujeres e igualdad género.

Además, promoverá alianzas en el marco de la cooperación internacional, como instrumento valioso para contar con asistencia en la implementación de sus compromisos de género, así como para fomentar el análisis que permita la mejora continua del tema en la entidad.

j. Interrelación con otros mecanismos

Dada la relevancia, la política de género de FINAGRO es un instrumento específico en materia de equidad e igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, que a la vez está articulado con otros temas prioritarios de FINAGRO, como son los instrumentos relacionados con el tema ambiental y social, la inclusión financiera, la inclusión de personas con discapacidad, la diversidad, el acoso sexual en el marco del acoso laboral, la sostenibilidad, entre otros.

k. Casos específicos

FINAGRO es consciente que cada vez cobra mayor relevancia el tema de género a nivel internacional, por lo que para aquellos proyectos/programas cuyos fondos provengan de la Banca Multilateral o fondeo internacional, se deberán tener en cuenta los temas de género, que sean requeridos por dichas instancias. Por lo anterior, se deberán tener en cuenta los siguientes criterios:

En la etapa de preparación de proyectos se debe:

- a) Asegurar que las notas conceptuales y las propuestas de financiación estén en línea con la política de género.
- b) Desarrollar un análisis de género para revisar la situación de desigualdad y de brechas de género que existan a nivel sectorial, geográfico y de población específica del programa.
- c) Desarrollar un plan de acción de género a nivel de proyecto/programa, que incluya indicadores de género, para poder rastrear el impacto de este.

En la etapa de implementación, monitoreo y reporte: se debe llevar a cabo la implementación, monitoreo y reporte del plan de acción de género a nivel de

proyecto/programa que fue planteado en la etapa de preparación, así como ajustarlo y actualizarlo en caso de ser necesario. Esto deberá darse a conocer a la Entidad que provee los recursos del proyecto/programa, especialmente ante circunstancias que pudieran afectar la efectiva aplicación del plan de acción de género.

I. Monitoreo, medición de impacto y rendición de cuentas

En cuanto al monitoreo, para FINAGRO es importante contribuir a un cambio de paradigma, a través de la valoración del impacto de género en sus colocaciones. Esto considera visibilizar los beneficios y transformaciones a nivel de género que se consiguen a través de las actividades financiadas, por medio de los Intermediarios Financieros, cuyos reportes contendrán no solamente información cuantitativa, sino también cualitativa que analice la discriminación en el sector agropecuario y rural, permitiendo dar cuenta de los impactos diferenciados en las mujeres.³

FINAGRO se compromete a publicar en su Informe de Gestión y el comunicado de progresos COP ante los compromisos de Pacto Global, las actividades y logros en materia de género, específicamente, sobre empoderamiento de las mujeres, tanto de su personal como en el marco de sus operaciones. Este informe deberá ser difundido públicamente y ser puesto a disposición de la Junta Directiva de FINAGRO.

Adicionalmente, el Informe de Gestión Sostenible anual, deberá contener la información de enfoque de género, además de incluir el apartado señalado sobre el tema⁴.

VIII. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTÍNUA

FINAGRO es una Entidad que busca la mejora continua y que implementa sistemas de gestión en diversas temáticas. Por lo tanto, en lo relativo al tema de género también deberá contemplar acciones de mejora y de seguimiento.

Por otro lado, deberá evaluarse la efectividad y pertinencia de las actividades, no solamente a nivel de cumplimiento con lo estipulado en la política y en el plan de acción de género, sino de cambios provocados por las relaciones frente al tema.

Dicha evaluación deberá ser incorporada en el ejercicio de Auditoría Interna y a medida que madure el tema en la Entidad, se podrán realizar auditorías externas en la materia.

³ Se puede avanzar en este propósito con estudios de impacto formales, testimoniales, historias de éxito, casos de estudio, entre otros.

⁴ No se trata solo de estudios de impacto formales, se puede avanzar en este propósito con testimoniales, historias de éxito, casos de estudio.

Por otra parte, FINAGRO cuenta con un mecanismo para recibir solicitudes, quejas, sugerencias y reclamos, de conformidad con el mandato de la Superintendencia Financiera de Colombia, en el cual podrán expresarse, entre otras, aquellas relacionadas con discriminación de género y acoso sexual, ya sea que ocurran al interior de la Entidad o en el marco de sus programas y operaciones.

Finalmente, El Comité de Convivencia también estará formado y preparado para atender denuncias referentes a acoso sexual y actos de discriminación relacionados con el género.

IX. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

Deberá ser objeto de revisión y actualización, como mínimo, cada que se presenten cambios en la Entidad que puedan afectar la política, bajo los principios de progresividad y no regresividad. El proceso de revisión y/o actualización podrá ser solicitado por la Alta Gerencia, la Gerencia de Planeación, la Dirección de Talento Humano o por cualquier colaborador/a de la Entidad, a través del mecanismo establecido en el procedimiento MCO-PRO-002 Control de Documentos.

FINAGRO realizará la difusión de la política de género al interior y exterior la entidad. Ello implica que todo el personal y demás Partes Interesadas, deberán ser informados/as sobre las implicaciones de la política de género y aceptar sus lineamientos.

Finalmente, FINAGRO utilizará las líneas de comunicación y de socialización pertinentes, para informar al personal, los Intermediarios Financieros, los beneficiarios/as finales y demás Partes Interesadas (especialmente a las mujeres), sobre su compromiso de género y la adopción de esta política.

X. ANEXOS

1. *Glosario de género*

<p>Empoderamiento de las mujeres</p>	<p>El empoderamiento de las mujeres y las niñas es tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Esto implica que para estar empoderadas no solo deben</p>
---	---

	<p>tener las mismas capacidades (tales como educación y salud) e igual acceso a los recursos y oportunidades (tales como tierra y empleo), sino que también deben poder usar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas (como las que brindan las posiciones de liderazgo y participación en instituciones políticas).⁵</p>
<p>Enfoque de género</p>	<p>Perspectiva aplicada a la observación de la realidad y el posterior diseño de políticas y proyectos que se basan en los roles y relaciones de género entre mujeres y hombres. La aplicación de este enfoque permite detectar cómo es el acceso diferenciado a los recursos y servicios y, también el control de los mismos, tanto para hombres como para mujeres y plantear políticas paliativas que reduzcan o eliminen las brechas detectadas.⁶</p> <p>Es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.⁷</p>
<p>Enfoque diferencial</p>	<p>En este documento, se refiere al “análisis de las relaciones sociales que parte del reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres y que tiene por</p>

⁵ ONUMujeres (2016). Más allá del término: términos de ONU Mujeres. Profundicemos en términos: Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Disponible en: <https://bit.ly/3GpGtSa>

⁶ PNUD (2015). Glosario. *Sistema Regional de Indicadores de Género en Empresas y Organizaciones*. Disponible en <https://bit.ly/3DFI9Fs>

⁷ ONUMujeres (2016). Más allá del término: términos de ONU Mujeres. Profundicemos en términos: Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Disponible en: <https://bit.ly/3GpGtSa>



	objeto permitir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres” ⁸ .
Equidad de género	En algunas jurisdicciones el concepto equidad de género se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades. Es importante mencionar que la equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres.
Género-responsivo/a	Identificar e implementar acciones para cerrar las brechas de género y superar los sesgos de género históricos en las políticas e intervenciones. Significa contribuir de manera proactiva e intencional a promover la igualdad de género. Se propone no sólo ‘no ocasionar daño’ sino ‘aspirar a algo mejor’.
Igualdad de género	Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad

⁸ Tomado de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas <https://bit.ly/3GsL2ey>



	<p>de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.⁹</p>
<p>Interseccionalidad</p>	<p>Es un enfoque que permite revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad.</p>
<p>Transversalización de género</p>	<p>Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y</p>

⁹ Ibidem



	no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. ¹⁰
Progresividad y no regresividad	“Adoptar las medidas que sean necesarias para el aumento progresivo pero constante de las garantías de los derechos de las mujeres, lo cual implica mantener las condiciones alcanzadas sin retrocesos en las mismas, las cuales deberán ser incrementadas hasta la plena realización de los derechos” ¹¹ .

¹⁰ OIT (2002). Definición de la transversalización de la perspectiva de género. *Instrumentos para la igualdad de género*. Disponible en: <https://bit.ly/3yaD6f3>

¹¹ Tomado del Acuerdo 584 de 2015 "Por medio del cual se adoptan los lineamientos de la política pública de mujeres y equidad de género en el distrito capital y se dictan otras disposiciones"