

## MANUAL DE GÉNERO FINAGRO

### PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA

#### TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO .....	2
2. DEFINICIONES.....	2
3. DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO.....	4
3.1 Enunciado Estratégico .....	4
3.2 Principios Rectores .....	4
3.3 Alcance de los Lineamientos de Política de Género .....	6
3.4 Gobernanza del Tema de Género.....	6
3.5 Sobre el Plan de Acción de Género .....	10
3.6 Ejes Estratégicos de Actuación de los Lineamientos de la Política de Género .....	11
3.7 Evaluación y Mejora Continúa.....	15
3.8 Publicación y Vigencia .....	16

## 1. 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.

## 2. DEFINICIONES

**Empoderamiento de las Mujeres y las Niñas:** Consiste en 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. Es decir, que para estar empoderadas no solo deben 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)<sup>1</sup>.

**Enfoque de Género:** 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 éstos, tanto para hombres como para mujeres, planteando políticas paliativas que reduzcan o eliminen las brechas detectadas<sup>2</sup>

**Enfoque Diferencial:** 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 objeto permitir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres”<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> ONU Mujeres (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: [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

<sup>2</sup> PNUD (2015). Glosario. *Sistema Regional de Indicadores de Género en Empresas y Organizaciones*. Disponible en <http://americaingenera.org:8080/indica/assets/downloads/glosario.pdf>

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

**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 de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres.

**Interseccionalidad:** 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.

**Transversalización de Género:** 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.

**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”<sup>4</sup>.

### 3. DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

#### 3.1 Enunciado Estratégico

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 los Lineamientos de la Política de Género, los cuales se encuentran documentados en el numeral 10.9.7 del Manual del Sistema Integrado de Gestión SIG/MECI - MCO-DOC-001.

#### 3.2 Principios Rectores

Principio	Descripción
<b>Enfoque de género y no discriminación.</b>	Al ser un tema transversal que impacta la estructura de forma horizontal y vertical, debe incorporarse al interior de la Entidad, así como en la prestación de servicios al exterior. La transversalización de género es una herramienta metodológica y estratégica, cuyo propósito es conseguir la igualdad de género y asegurar la prevención de prácticas discriminatorias en ambos niveles.
<b>Actuación conforme a derechos humanos.</b>	Los derechos de las mujeres hacen parte de los derechos humanos, por lo que se deben respetar y promover, actuando en apego a los compromisos nacionales e internacionales adoptados en la materia.
<b>Alineación y apropiación.</b>	Actuar de acuerdo con las prioridades nacionales relativas a género, derechos humanos e inclusión financiera, para promover en la

<sup>4</sup> 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"

Principio	Descripción
	Entidad y en sus Partes interesadas, la apropiación del tema de género.
<b>Interseccionalidad.</b>	Debe considerarse que existen factores que convergen con la desigualdad de género y provocan mayor discriminación y exclusión, por lo que es necesario tomar en cuenta la interseccionalidad y el enfoque diferencial.
<b>Gradualidad y evolución.</b>	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 enfoque de género avance, se puedan aumentar los compromisos al respecto.
<b>Posicionamiento de la agenda de género.</b>	Difundir y posicionar el tema de género en la Entidad y hacia sus Partes Interesadas, para que éstas se comprometan con el tema de género y puedan contribuir al cumplimiento de la política, conforme sea aplicable.
<b>Salvaguardas y potencial de género.</b>	Se reconoce que los temas de género tienen implicaciones para el desarrollo de las operaciones de la Entidad y en el sector financiero, por lo que se tomarán en cuenta estos criterios en el análisis de riesgo, con el fin de prevenir efectos adversos, impactos negativos o 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 que vislumbre el potencial de los productos y servicios financiados, para promover activamente transformaciones en el tema de género.
<b>Cero tolerancia al acoso sexual.</b>	Teniendo en cuenta que la Entidad reprueba el acoso sexual en el marco del acoso laboral, se tomarán las medidas necesarias para fomentar un ambiente libre de cualquier forma de violencia de género, para lo cual FINAGRO cuenta con mecanismos para atender y sancionar dichas conductas, a través del Comité de Convivencia Laboral.
<b>Empoderamiento de las mujeres.</b>	FINAGRO reconoce el aporte y valor fundamental que las mujeres tienen en la sociedad en general y en el sector agropecuario y rural, por lo que las considera agentes de cambio, por ello apoya decididamente su empoderamiento, visibilización, liderazgo y autonomía económica, incentivando la inclusión de las mujeres en términos de paridad, tanto en los cargos de alto nivel para la toma de decisiones, como en funciones y áreas donde tradicionalmente han estado sub-representadas, en todos los eslabones de la producción agropecuaria, así como en los servicios de apoyo y/o complementarios relacionados.

Principio	Descripción
<b>Interlocución con las Partes Interesadas.</b>	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 en favor de las mujeres rurales y campesinas en Colombia, así como la identificación e interlocución con las mujeres líderes, con el fin de incluirlas especialmente en los procesos de consulta previa, con igualdad de oportunidades, así como espacios específicos para estas puedan abordar sus problemáticas sin ser señaladas en las discusiones de índole comunitario.
<b>Transparencia.</b>	Obrar con integridad y revelar de forma clara, precisa y completa la información sobre las políticas, decisiones, actividades y manejo de los recursos de FINAGRO y los que nos han sido entregados para su administración, a través de mecanismos de comunicación internos y externos, por los que se difunda dicha información desagregada por sexo.

### 3.3 Alcance de los Lineamientos de Política de Género

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, la Alta Dirección debe actuar como modelo 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 FINAGRO. 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.

### 3.4 Gobernanza del Tema de Género

Se han detectado cuatro actores/grupos claves 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. Sus descripciones y responsabilidades se relacionan a continuación:

### **Comité Directivo**

El Comité Directivo es la instancia responsable de la apropiación y despliegue de los Lineamientos de Política de Género en la Entidad. Sus funciones y responsabilidades son:

- Proporcionar evidencia de su compromiso con el logro de la igualdad y de la equidad de género en la Entidad.
- Hacer seguimiento a la aplicación efectiva de estos lineamientos de política, del plan de acción de género y de los procedimientos vinculados.
- Asegurar que todas las personas de la Entidad, cuenten con las herramientas necesarias para cumplir con la Política de Género.
- Revisar los informes de seguimiento, evaluación y cumplimiento de los Lineamientos de la Política de Género.
- Disponer de los recursos necesarios para la aplicación de los Lineamientos de la Política de Género y sus instrumentos derivados.
- Autorizar las acciones y ajustes necesarios para la mejora continua, en cuanto a los temas de género en la Entidad.

### **Gerencia de Planeación**

En el marco del tema de género, la Gerencia de Planeación actuará como gestor de la política, además de coordinar las acciones a desarrollar con el Grupo de Trabajo de Género. Entre sus responsabilidades se encuentran las siguientes:

- Articular los diferentes compromisos de género con las áreas responsables en la Entidad.
- Hacer seguimiento a los avances y el cumplimiento de los Lineamientos de Política y del plan de acción de género.
- Preparar y presentar los informes de avances u obstáculos de la gestión de los Lineamientos de Política y el desarrollo de los planes de acción, en el ejercicio de la Revisión por la Dirección.

- Asesorar a los colaboradores en la aplicación y en el monitoreo de los Lineamientos de Política y del plan de acción de género, así como sobre las prioridades de género identificadas en el sector.
- Consolidar la información para la elaboración de los informes sobre la aplicación de los Lineamientos de la Política de Género en la Entidad.
- Generar la interlocución y diálogo en materia de género con las Partes Interesadas.
- Generar acciones para el posicionamiento del tema de género al interior y exterior de la Entidad.
- Coordinar el Grupo de Trabajo de Género y facilitar todas sus actividades.
- Apoyar en la generación de herramientas, procesos o procedimientos necesarios para la correcta implementación del enfoque de género en FINAGRO.
- Proponer y hacer seguimiento a los indicadores respectivos, que midan el avance del tema género en la Entidad.
- Gestionar cuando sea necesario, el presupuesto requerido para la ejecución del plan de acción de género.

### **Dirección de Talento Humano**

La Dirección de Talento Humano tiene el rol de integrar la perspectiva de género, especialmente en lo relativo a la cultura organizacional, por lo que a continuación se indican algunas de sus responsabilidades:

- Asegurar que en la Entidad no se promuevan prácticas discriminatorias, especialmente aquellas relacionadas con temas de género.
- Promover un ambiente de trabajo libre de violencia y respetuoso de las diferencias, donde todas las personas puedan desplegar su potencialidad en condiciones de equidad de género e igualdad de oportunidades.
- Realizar acciones de equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, con igualdad de trato y de oportunidades.
- Establecer reglas y procedimientos formales género-responsivos para la selección y vinculación del personal, que permitan un acceso real en el cumplimiento de los requisitos formalmente estipulados.



- Incluir en el plan de formación, las capacitaciones requeridas para que el equipo de la Dirección, cuente con los conocimientos de género necesarios, para evitar sesgos inconscientes que vulneren los derechos en materia de género.
- Tomar medidas para promover un desarrollo profesional en condiciones de igualdad y equidad de oportunidades en la Entidad, donde tanto la promoción como la evaluación del rendimiento esté libre de sesgos de género.
- Garantizar que los programas de capacitación estén previstos en horarios, lugares y condiciones donde hombres y mujeres puedan participar.
- Vigilar que la implementación de las políticas de remuneración, se haga de manera justa y que exista una estructura salarial transparente.
- Analizar los temas vinculados a la Salud y Seguridad en el Trabajo, para que estos tengan en cuenta el género como un determinante social.
- Asumir y comunicar una postura de cero tolerancia al acoso sexual, así como difundir los mecanismos y procedimientos aplicables ante la ocurrencia de casos, de conformidad con lo estipulado por el Comité de Convivencia Laboral.
- Establecer acciones que fomenten la selección y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad y toma de decisión, con el fin de promover su liderazgo.
- Monitorear y comunicar públicamente la composición de su personal desagregado por sexo, por tipo de funciones y rangos, con el fin de visibilizar posibles segregaciones de género.
- Gestionar la participación de FINAGRO en temáticas relacionadas con la igualdad laboral, de género y no discriminatorios.
- Garantizar que los esquemas de beneficios y compensación formales puedan efectivamente disfrutarse, a través de la eliminación de normas o estereotipos culturales que impiden su libre goce.
- Asegurar que desde la selección de personal, se den a conocer los Lineamientos de la Política de Género y éstos sean aceptados por escrito, con el fin de contar con su adhesión a las obligaciones allí estipuladas.
- Integrar en los ejercicios de inducción y reinducción la socialización de los Lineamientos de la Política de Género, para que los colaboradores recuerden sus compromisos frente a éstos, al menos una (1) vez al año y evaluar su eficacia.
- Gestionar cuando sea necesario, el presupuesto requerido para la ejecución del plan de acción de género.

## **Grupo de Trabajo de Género**

El Grupo de Trabajo de Género será liderado por un colaborador de la Gerencia de Planeación y deberá estar conformado por representantes de la Dirección de Talento Humano, Presidencia - Comunicaciones y áreas de negocio, entre otros colaboradores de otras áreas, que cuenten con la capacidad de impulsar los temas de género en sus respectivos equipos de trabajo. La gestión de trabajo de este grupo deberá ser género-responsiva, es decir, que deberá ser capaz de identificar e implementar acciones para cerrar las brechas de género, así como garantizar el posicionamiento de dicho tema en la Entidad. Entre sus responsabilidades se encuentran:

- Gestionar la implementación colectiva de los Lineamientos de la Política de Género.
- Participar en la elaboración e implementación del plan de acción de género.
- Suministrar la información en sus áreas, en cuanto al cumplimiento de los requisitos de género.
- Participar en las reuniones necesarias para trabajar el tema de género en la agenda de prioridades de FINAGRO.
- Participar en la gestión del conocimiento y el intercambio de información, sobre el tema de género.
- Motivar y sensibilizar acerca del tema de género, a los colaboradores de FINAGRO y sus Partes Interesadas.
- Generar acciones para fortalecer las propias capacidades en temas de género.
- Proponer nuevas formas de presentar la información, desagregada por género.
- Organizar y ejecutar los principales eventos de género para la vigencia (presenciales o virtuales).
- Otras actividades técnicas y logísticas necesarias para el cumplimiento del tema de género en la Entidad.

### **3.5 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 más adelante 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 - CNCA 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.

### **3.6 Ejes Estratégicos de Actuación de los Lineamientos de la Política de Género**

#### **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**

FINAGRO, promoverá el entrenamiento y desarrollo de capacidades en temas relativos a género, con el fin de contar con los conocimientos y aptitudes necesarias para gestionar la política, sensibilizando a los colaboradores para un entendimiento común sobre equidad e igualdad de género, en especial sobre derechos humanos de las mujeres.

### **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 los Lineamientos de la 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 los Lineamientos 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 dichos lineamientos, 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. Productos y Servicios**

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. Para ello, la Entidad continuará instrumentando el género en sus diferentes productos y servicios, de modo que se avance a un paradigma en 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.

#### **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 a los colaboradores 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, los Lineamientos de 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:

- Asegurar que las notas conceptuales y las propuestas de financiación estén en línea con los Lineamientos de la Política de Género.
- 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.
- Desarrollar un plan de acción de género a nivel de proyecto/programa, que incluya indicadores de género, para poder rastrear el impacto de éste.
- 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 <sup>5</sup>.

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 sus colaboradores, 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 tema.

### **3.7 Evaluación y Mejora Continúa**

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 los Lineamientos de 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.

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

---

<sup>5</sup> Se puede avanzar en este propósito con estudios de impacto formales, testimoniales, historias de éxito, casos de estudio, entre otros.

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.

### **3.8 Publicación y Vigencia**

Deberá ser objeto de revisión y actualización, como mínimo, cada que se presenten cambios en la Entidad que puedan afectar los Lineamientos de la Política de Género, bajo los principios de progresividad y no regresividad. El proceso de revisión y/o actualización podrá ser solicitado por la Alta Dirección, 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 los Lineamientos de la Política de Género al interior y exterior la Entidad, lo cual implica que todos los colaboradores y demás Partes Interesadas, deberán ser informados/as sobre las implicaciones de dichos lineamientos y aceptarlos.

Finalmente, FINAGRO utilizará las líneas de comunicación y de socialización pertinentes, para informar a sus colaboradores, a los Intermediarios Financieros, a los beneficiarios/as finales y demás Partes Interesadas (especialmente a las mujeres), sobre su compromiso de género y la adopción de estos Lineamientos de Política.