



FINAGRO

POLÍTICA

de

GENERO



El campo
es de todos

Minagricultura



CO-TR-ECCO-0201/20-MA SC 5828-1

Lineamientos

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.



Nuestro objetivo

FINAGRO será una Entidad financiera de desarrollo que catalice los recursos del sistema financiero de una forma género-responsiva, con el fin de eliminar la desigualdad de género en la institución y en el agro colombiano.



Contexto

¿por qué una política de género en FINAGRO?

Uno de los pilares de FINAGRO es robustecer las estrategias para generar una mayor equidad de género en el campo colombiano, a través de la inclusión financiera de las mujeres. Aun hoy, las mujeres rurales siguen enfrentando múltiples desafíos que limitan su rol como agentes de cambio ante la reducción de la pobreza, la seguridad alimentaria, la mitigación y adaptación al cambio climático, y la consolidación de la paz .

El **48%** de la población rural son mujeres

En general, las mujeres tienen menor acceso a medios de producción, como la tierra y servicios financieros.

El **62%**

del tiempo en las mujeres rurales es **dedicado a trabajos no remunerados**, mientras que para los hombres este porcentaje es del 7%.

El **70%**

de las personas que viven en condición de **pobreza en el campo son mujeres**.

El **34,6%**

es la tasa de ocupación de las mujeres rurales, mientras que la de los hombres rurales es de 71,9%.

El **7,3%**

de las mujeres productoras **han accedido a oportunidades de extensión agropecuaria**.

Si bien, las mujeres rurales tienen mayor nivel educativo que los hombres, de las mujeres inactivas en las zonas rurales, tan solo un 26,9% están estudiando, mientras 65,7% de los hombres inactivos se dedican exclusivamente a sus estudios.

Contexto

FINAGRO tiene en cuenta que las instituciones que promueven la igualdad de género y cuya política otorga lineamientos a sus procesos internos, que **fomentan una cultura de igualdad y no discriminación, que incentivan los liderazgos femeninos, que utilizan un lenguaje inclusivo y que son cero tolerantes al acoso**, son organizaciones que gozan de un mejor ambiente laboral y un mejor desempeño económico.



Según estudios recientes, el contar con liderazgos femeninos en las organizaciones puede incidir en un **aumento en la rentabilidad de hasta un 24,6%**.

Por lo anterior, **FINAGRO está comprometido en implementar su política de género**, enmarcada en los compromisos nacionales e internacionales que Colombia ha ratificado en la materia (ver más en el capítulo II). [**aquí**](#)



Principios

La política de género que hemos venido construyendo al interior de FINAGRO cuenta con los siguientes principios rectores:

1 Enfoque de género y no discriminación

Es un enfoque de trabajo transversal que consiste en reconocer las diferencias entre hombres y mujeres. Su propósito es conseguir la igualdad de género y erradicar o prevenir las prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. Este enfoque debe orientar las estrategias y las herramientas metodológicas que se usan en el día a día, tanto hacia adentro como hacia afuera de la Entidad.

2 Actuación conforme a derechos humanos

Implica el reconocimiento de los derechos de las mujeres como parte de la doctrina de los derechos humanos y, por lo tanto, como derechos que deben ser garantizados.

3 Alineación y apropiación

La política de género está alineada con las prioridades de Colombia en cuanto a género, derechos humanos e inclusión financiera, enmarcadas en tratados internacionales en la materia. En este sentido, busca promover una actuación conforme a sus principios tanto al interior de la Entidad como con las instituciones que hacen parte de su cadena de relaciones.

4 Interseccionalidad

Es el reconocimiento de la diversidad dentro de las mujeres y de la existencia de factores que provocan mayor y menor discriminación y exclusión, tales como: la edad, la raza, la etnia, el nivel socioeconómico, la orientación sexual, la identidad de género, la ubicación geográfica, la discapacidad, entre otras.



Principios

5 Gradualidad y evolución

Es la implementación sistemática, continua y gradual, sentando unas bases sólidas que permitan ir aumentando los compromisos de género y la garantía de los derechos de las mujeres.

6 Posicionamiento de la agenda de género

La implementación de la política de género implica la difusión y posicionamiento de los temas relativos al género con todo el personal, con las instituciones que hacen parte de sus cadenas de relaciones, con sus grupos de valor, grupos de interés y con la población en general, para que se comprometan al cumplimiento de la política de género.

7 Salvaguardas y potencial de género

Es el reconocimiento de las implicaciones que tiene el género para el desarrollo de las operaciones de la Entidad y de todo el sector financiero: desde el análisis de riesgos para prevenir efectos adversos o impactos negativos no deseados que pudieran ser financiados con recursos de FINAGRO, hasta el desarrollo de productos y servicios que promuevan activamente transformaciones frente a las desigualdades de género en las zonas rurales.

8 Cero tolerancia al acoso sexual

La política de género está comprometida en la adopción de medidas y mecanismos necesarios contra el acoso sexual en el marco del acoso laboral, que fomenten un ambiente libre de cualquier violencia de género.



Principios

9 Empoderamiento de las mujeres

Es el apoyo decidido al empoderamiento, visibilización, liderazgo y autonomía económica de las mujeres, a partir del reconocimiento de su aporte y papel fundamental en los sectores agropecuario y financiero.

Dicho esfuerzo es necesario, pues persisten barreras informales como los sesgos inconscientes, los roles y estereotipos en materia de género, que limitan la participación de las mujeres en diversos niveles y sectores.

Inclusión de las mujeres en términos de paridad, en los cargos de toma de decisiones —en particular, hasta el más alto nivel—, en funciones y áreas donde tradicionalmente han estado subrepresentadas, en todos los eslabones de la producción agropecuaria, así como en los servicios de apoyo o complementarios relacionados.

10 Interlocución con los grupos de interés y sociedad civil

Identificación e interlocución con líderes y lideresas con el fin de incluirlas en los procesos de consulta previa con las comunidades y en espacios de discusión, participación y toma de decisiones.

Especial consideración a las organizaciones sociales y colectivos presentes en el territorio que trabajan por, para y con mujeres rurales.

11 Transparencia

Instauración de mecanismos de comunicación internos y externos para difundir y socializar lo que la Entidad hace en la materia.

La información debe estar desagregada por sexo y estar disponible públicamente.



Ejes estratégicos de la política de género

Para lograr la implementación de la política de género, hemos definido los siguientes ejes estratégicos de actuación:

Compromiso y adhesión

FINAGRO reconoce y reafirma públicamente el compromiso y la voluntad política permanente para combatir la desigualdad de género desde el más alto nivel, al punto de ser reconocido a nivel internacional en el sector agropecuario y sector financiero por su liderazgo en el tema.

El compromiso de la Alta Dirección se materializa en acciones concretas, desde una visión amplia que va más allá de evitar la discriminación de género, que identifica y aprovecha activamente el potencial de transformación de género y que se institucionaliza para lograr su sostenibilidad.

Cultura organizacional

Una política de género efectiva requiere de ajustes normativos y en la vida cotidiana para construir un ambiente laboral libre de discriminación y violencia de género, 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 en la toma de decisiones y corresponsabilidad familiar, entre otras, están fundamentadas en el enfoque de género.

Desarrollo de capacidades de género

FINAGRO promueve el desarrollo de capacidades en temas relativos a género para gestionar la política. Las personas cuentan con un piso común de comprensión sobre equidad e igualdad de género, derechos humanos y derechos de las mujeres.

La Entidad cuenta con un programa de sensibilización de género obligatorio anual que permita cuestionar los sesgos inconscientes y comprender los conceptos clave, haciendo énfasis y profundizando con el grupo a cargo de la implementación de la política.

Presupuesto y asignación de recursos

La Entidad asigna los recursos humanos, tecnológicos, físicos y financieros para el cumplimiento de la política de género. La implementación se realiza con cargo al presupuesto de FINAGRO y está previsto en las planificaciones anuales, asegurando también una efectiva y suficiente financiación para los productos y servicios cuya población objetivo sean las mujeres productoras del campo.



Ejes estratégicos de la política de *género*

Procesos y procedimientos

FINAGRO desarrolla las herramientas necesarias para operativizar la política de género, con el fin de transversalizar e institucionalizar el tema en todas las áreas y procesos. Así mismo, se cuenta con datos e información cuantitativa desagregada por sexo y cualitativa sobre los impactos diferenciales de sus acciones en hombres y mujeres.

Servicios y productos

FINAGRO incluye el enfoque de género en sus diferentes productos y servicios y reconoce la importancia de crear productos exclusivos que atiendan específicamente las necesidades de financiamiento de las mujeres y que cuenten con tasas preferenciales; así mismo, continúa y fortalece los programas y Líneas Especiales de Crédito, como:

- ▶ Mujer Rural
- ▶ Joven Rural
- ▶ Población en situación especial.

Comunicaciones

La implementación **de la política de género requiere proyectar una imagen género-responsiva, no sexista y diversa**, que no replique estereotipos, y que no fomente la discriminación. Esto requiere estandarizar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en el ámbito formal y en lo cotidiano y también asegurar que cualquier comunicación, sea oral, escrita, visual, etc., no perpetúe la desigualdad de género ni replique visiones estereotipadas.

Prácticas no discriminatorias

FINAGRO está comprometido con la erradicación de prácticas discriminatorias por razón de género, fomenta una conducta inclusiva y género-responsiva, alienta a su personal y a todas las entidades de su cadena de relaciones a usar su voz para detener cualquier práctica, suceso o comentario que discrimine o excluya, en cualquier circunstancia.



Ejes estratégicos de la política de *género*

Alianzas institucionales estratégicas

FINAGRO coordina y participa activamente con instituciones e instancias que promueven la igualdad y equidad de género, tales como la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y la mesa convocada por la Vicepresidencia de la República para las entidades firmantes del Pacto por la Equidad de la Mujer Rural.

Además, promueve alianzas en el marco de la cooperación internacional, para contar con asistencia en la implementación de sus compromisos de género, el análisis y la gestión de conocimiento que permita la mejora continua.

Casos específicos

Para los proyectos/programas cuyos fondos provengan de banca multilateral o fondos internacionales que así lo requieran, el enfoque de género se tendrá en cuenta en todo el ciclo de proyectos, asegurando que el diseño, la preparación, la implementación, el monitoreo y el reporte incluyan variables de género.



Interrelación con otros mecanismos

La política de género está en consonancia con otros temas prioritarios de FINAGRO, como la política ambiental y social, la inclusión financiera, la inclusión de personas con discapacidad, la diversidad, el acoso sexual en el marco del acoso laboral y la sostenibilidad.



Monitoreo, medición de impactos y rendición de cuentas

FINAGRO se compromete a incluir en sus informes de gestión sostenible y de avance ante los compromisos del Pacto Global, las actividades y logros, la asignación e impacto de sus productos y servicios en materia de género. Esto requiere contar con información cuantitativa y cualitativa de las diferentes áreas e intermediarios, que permita dar cuenta de los impactos diferenciados de las operaciones y servicios en las mujeres. Estos informes son difundidos públicamente y puestos a disposición de la Junta Directiva de FINAGRO.

Gobernanza

La política de género 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, irradiando a todo el personal en general.

Se han detectado cuatro actores/grupos clave para la gobernanza de la política de género en FINAGRO como:



Glosario

Género

Es la construcción cultural que se hace sobre la diferencia biológica del sexo. Se construye y se aprende a lo largo de la vida en la familia, la escuela, el trabajo, los medios de comunicación y las redes sociales.

Roles de género:

Son los roles atribuidos a hombres y mujeres, con base a la construcción cultural que se hace de la diferencia biológica del sexo.

Perspectiva de género y no discriminación

Es un enfoque de trabajo que orienta las estrategias y las herramientas metodológicas y consiste en reconocer las diferencias entre hombres y mujeres. Debe ser aplicado tanto hacia adentro (procesos internos) como hacia afuera (servicios). Su propósito es conseguir la igualdad de género y prevenir cualquier tipo de discriminación basada en el género.

Igualdad de género

Garantizar las mismas oportunidades de educación, trabajo, recreación, salud, etc., para todos y todas.

Equidad de género

Promover acciones específicas para promover la igualdad, que reconozcan las diferencias.

Interseccionalidad

Reconocimiento de características como la edad, la raza, la etnia, el nivel socioeconómico, la orientación sexual, la identidad de género, la ubicación geográfica, la discapacidad o la religión, que empeoran o mejoran las condiciones de desigualdad de las mujeres.

Progresividad y no regresividad

Es la implementación gradual de una iniciativa, en la que se sientan las bases sólidas para seguir avanzando en la garantía de derechos humanos y condiciones de igualdad.



FINAGRO