



# Avanzamos con equidad

construyendo entornos más justos

Cartilla de género

# Nuestro 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.

## ¿Por qué es importante una política de género en finagro?

La política de género de FINAGRO y su divulgación son fundamentales para que la Entidad trabaje internamente en reconocer el potencial de todos sus colaboradores sin importar su género; y así contribuya a una sociedad más justa y equitativa.

En el ámbito externo esta política es crucial para garantizar que los productos y servicios de la entidad lleguen con igualdad a todas las comunidades que los requieren, y de paso se promueva el desarrollo social y económico de mujeres y hombres, mientras se fomenta la igualdad, se reduce la discriminación y se respeten los derechos de todos, independientemente de su género.

Su divulgación es muy relevante para evidenciar ante todos los grupos de interés que FINAGRO está comprometido con la equidad, entendida como una herramienta clave para avanzar hacia la igualdad de género.



A continuación, se presentan algunas **cifras relevantes que evidencian la situación de las mujeres en el contexto rural:**



**48,1%**

de la población rural **son mujeres** (DANE, 2023).



**64** horas semanales

son utilizadas por las mujeres rurales en trabajo no remunerado, en comparación con las 43 horas dedicadas por los hombres rurales (DANE, 2023).



**64,1%**

de las mujeres rurales acceden al menos a un producto financiero. Esta cifra se reduce a **25,1% en mujeres jóvenes rurales** (Banca de las Oportunidades, 2022).



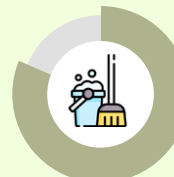
**27,8%**

de los hogares con jefatura femenina en zonas rurales presentan situación de pobreza multidimensional (DANE, 2023).



**33%**

de las personas que podrían solicitar un crédito en condiciones FINAGRO son mujeres según las estimaciones de demanda potencial (Encuesta de Calidad de Vida, 2023).



**81,7%**

del tiempo dedicado por las mujeres es al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. (DANE, 2023).

# Principales definiciones

## > Empoderamiento de las mujeres y las niñas

Capacidad de tomar decisiones y ejercer derechos, con acceso a recursos y participación.

## > Enfoque de género

Forma de analizar las desigualdades entre mujeres y hombres para proponer soluciones.

## > Igualdad de género

Derechos, responsabilidades y oportunidades iguales sin importar el sexo.

## > Transversalización de género

Incorporar la perspectiva de género en todos los niveles y procesos de la organización.

## > Género-responsivo/a

Implica identificar e implementar acciones para cerrar brechas de género y superar sesgos históricos en las políticas e intervenciones, promoviendo activamente la igualdad.

## > Progresividad y no regresividad

Principio que implica avanzar constantemente en el cumplimiento de los derechos de las mujeres, sin retroceder.

## > Equidad de género

Trato justo que considera las diferencias entre mujeres y hombres para lograr igualdad de oportunidades.

## > Interseccionalidad

Reconocimiento de que hay múltiples factores (como raza o discapacidad) que afectan la igualdad de género.

## > Enfoque diferencial

Reconoce las necesidades específicas de las mujeres para garantizar la igualdad real y efectiva.



# Planteamiento estratégico

Posicionar a FINAGRO como la primera entidad financiera de desarrollo que catalice de forma género-responsiva los recursos del sistema financiero para irrigarlos al sector agropecuario y rural.



Lineamientos de política de género



Relación entre lineamientos y ejes estratégicos

## 01 Lineamiento

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.

01

### Compromiso y adhesión

Compromiso activo de la alta dirección.



Eje 1



## 02 Lineamiento

Promovemos la transversalización de género para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, y evitar prácticas discriminatorias.

**02 Cultura organizacional**  
Ambiente libre de discriminación, con igualdad en contrataciones, ascensos, y condiciones laborales.

**08 Prácticas no discriminatorias**  
Erradicar cualquier forma de exclusión.

**10 Interrelación con otros mecanismos**  
Articulación con temas de sostenibilidad, diversidad y discapacidad.

Eje 10

Eje 8

Eje 2

## 03 Lineamiento

Fomentamos la inclusión financiera, por medio de la implementación de instrumentos diferenciados, y desarrollando acciones que disminuyan la brecha de acceso al financiamiento.

06

### **Productos y servicios**

Productos financieros adaptados a necesidades de las mujeres.

11

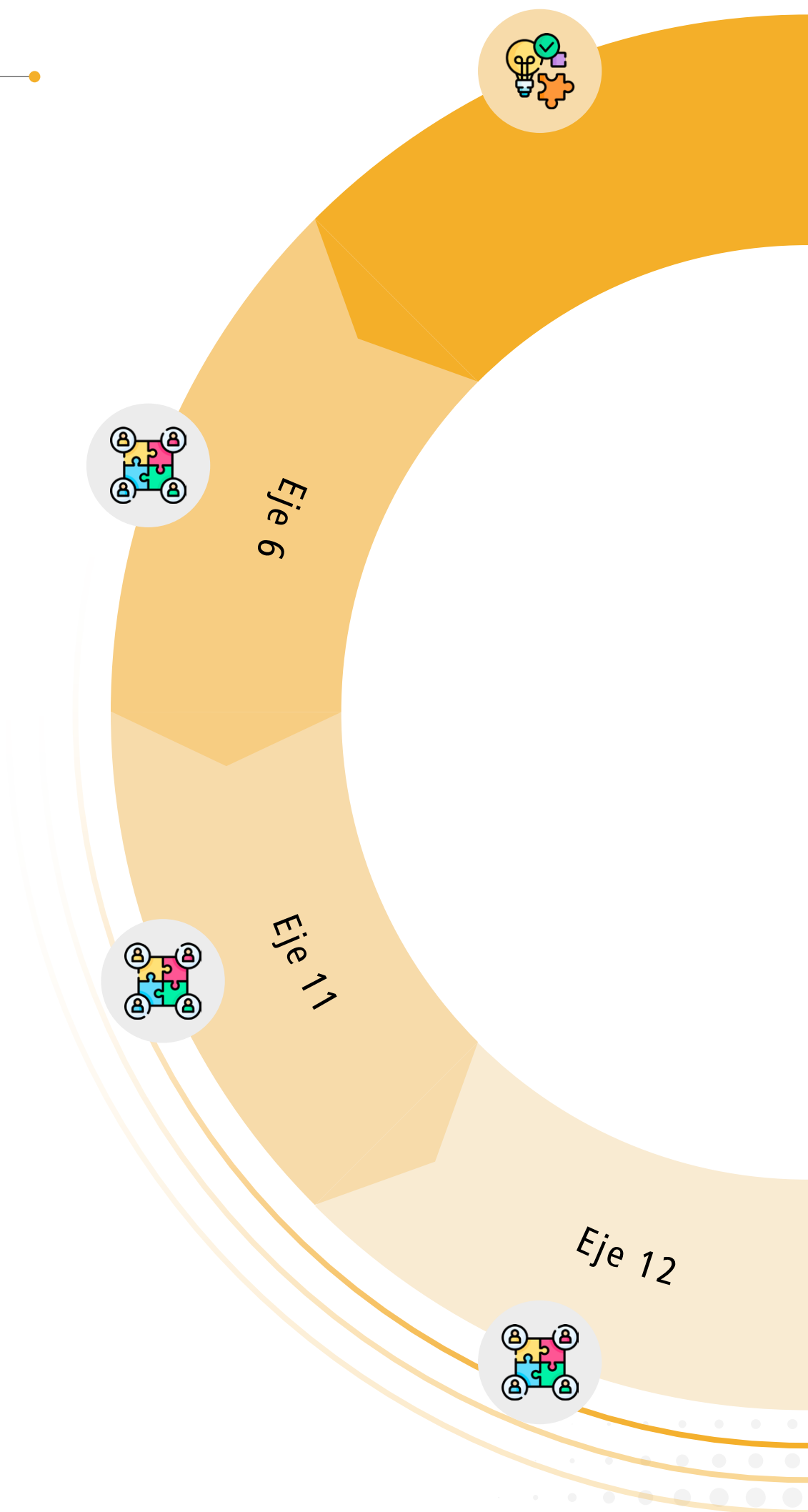
### **Casos específicos**

Cumplimiento de criterios de género en proyectos financiados por banca multilateral.

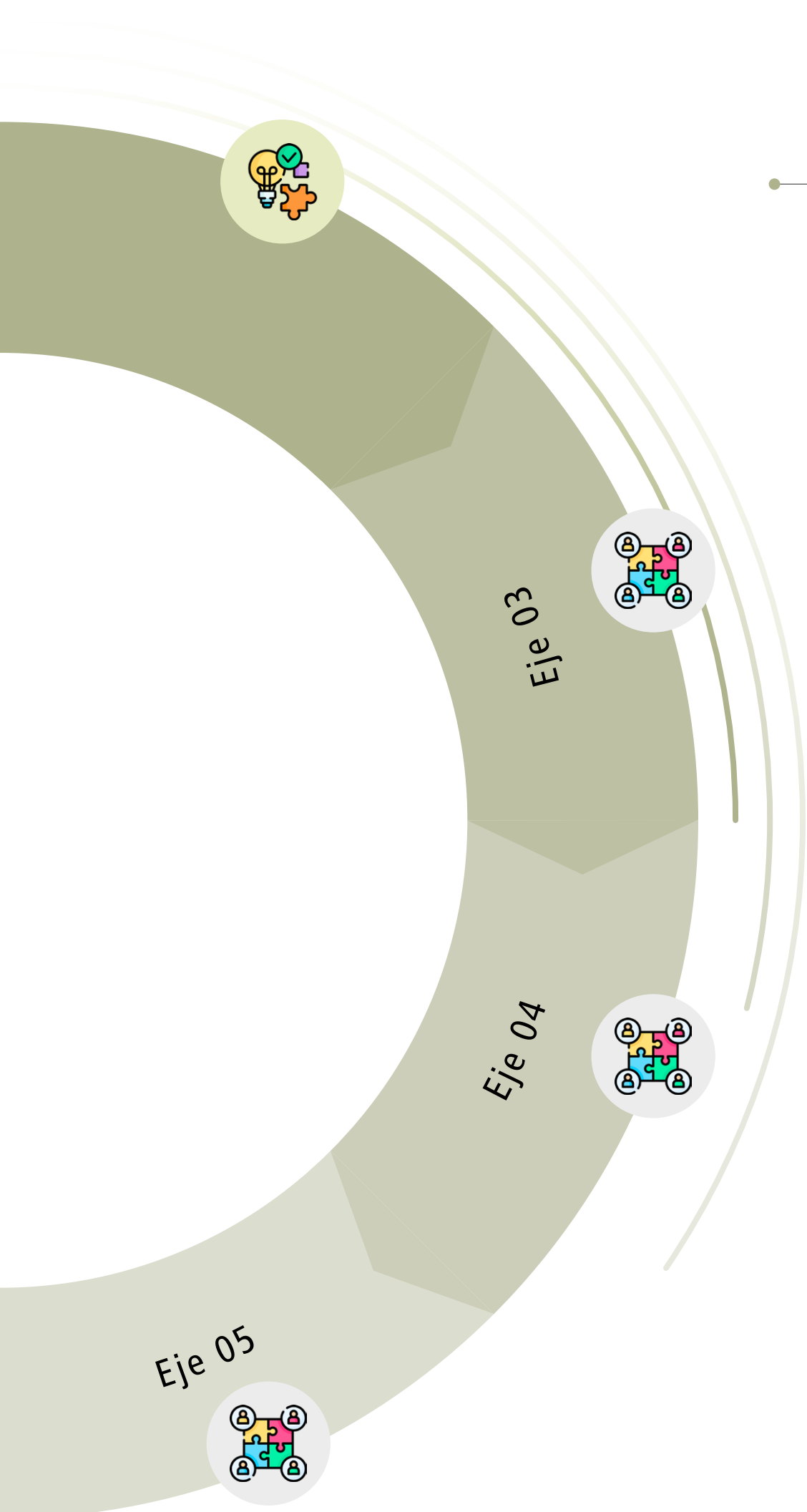
12

### **Monitoreo, medición de impacto y rendición de cuentas**

Informes públicos de avances, con indicadores cualitativos y cuantitativos.







## 04 Lineamiento

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.

03

### **Desarrollo de capacidades de género**

Formación continua del personal.

04

### **Presupuesto y asignación de recursos**

Recursos garantizados para las acciones de género.

05

### **Procesos y Procedimientos**

Gestión operativa con enfoque de género.



## 05 Lineamiento

Participamos en iniciativas que fomentan la igualdad de género y brindamos los canales de comunicación para recibir comentarios sobre nuestras oportunidades de mejora.

07

### **Comunicaciones**

Lenguaje incluyente, imagen diversa y no sexista.

09

### **Alianzas Institucionales Estratégicas**

Cooperación con actores que promuevan derechos e igualdad.

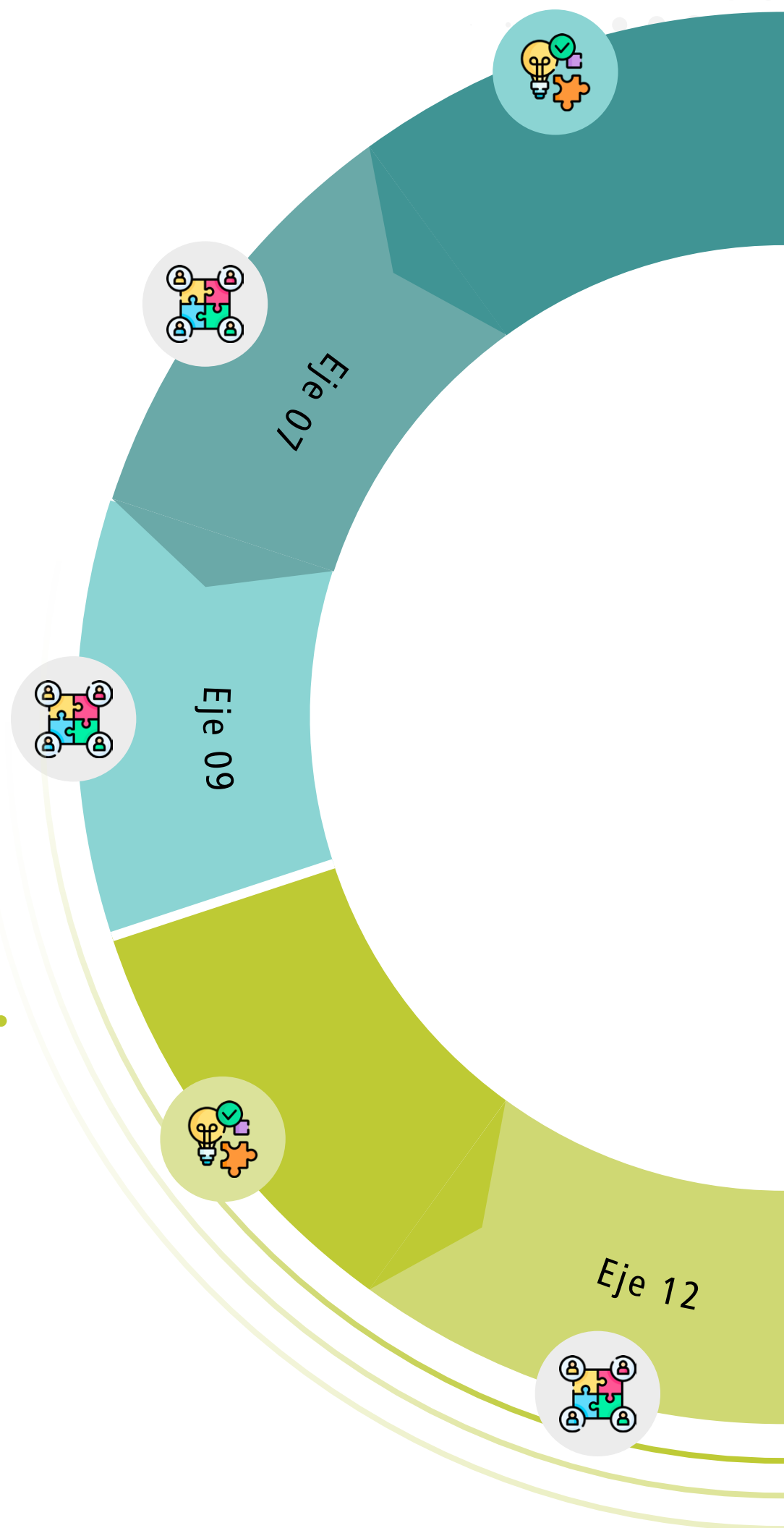
## 06 Lineamiento

Reportamos los resultados obtenidos desagregados por sexo, para visibilizar la necesidad de seguir tomando acciones que conlleven a la igualdad de género.

12

### **Monitoreo, medición de impacto y rendición de cuentas**

Informes públicos de avances, con indicadores cualitativos y cuantitativos.



**Alcance de los lineamientos de política de género:** Aplican para todo el personal de FINAGRO, sus niveles jerárquicos, la Junta Directiva y las entidades que operan con sus recursos.

## Compromiso con el cambio

FINAGRO asume una posición activa, transparente y progresiva para lograr la igualdad de género, contribuyendo a un desarrollo sostenible, justo e inclusivo para el sector agropecuario y rural del país. Por esto todos los colaboradores, contratistas, proveedores:

### PRINCIPIOS RECTORES

Enfoque de género y no discriminación.

Actuación conforme a derechos humanos.

Alineación y apropiación.

Interseccionalidad.

Gradualidad y evolución.

Posicionamiento de la agenda de género.

Salvaguardas y potencial de género.

Cero tolerancia al acoso sexual.

Empoderamiento de las mujeres.

Interlocución con las partes interesadas.

Transparencia.

Cada uno de estos principios debe guiar el comportamiento, la gestión interna y externa, la toma de decisiones y las relaciones con los grupos de interés.





## Sobre el Plan de Acción de género

Se formula anualmente e incluye acciones, responsables y metas para reducir brechas de género, tanto internas como externas. Si quieres conocer los avances en la implementación de nuestro Plan de Género.

VER AQUÍ





# Protocolo prevención y atención de **violencias basadas en género**

FINAGRO cuenta con un protocolo institucional para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y violencias basadas en género, así como actos de discriminación en el entorno laboral y contractual.

Este protocolo tiene como objetivo garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia y discriminación, promoviendo la dignidad, el respeto y la igualdad de oportunidades mediante acciones preventivas, mecanismos de atención y medidas de protección adecuadas.



## ¿A quién aplica?

El protocolo se aplica a todas las personas que formen parte del entorno laboral o contractual de FINAGRO y cubre actos u omisiones que constituyan violencias reconocidas en la legislación nacional e instrumentos internacionales de derechos humanos.

**CONOCER PROTOCOLO**





# Formas de violencia incluidas en el protocolo





# Ruta de atención a Víctimas

## Recepción de la queja

Cualquier persona que haya sido víctima de violencia basada en género o discriminación, o quien tenga conocimiento de un caso, puede presentar una queja a través de los siguientes medios:



### Correo electrónico:

atencion.violenciasVBGD@finagro.com.co



### De manera verbal:

Ante cualquier miembro del Comité de Convivencia de FINAGRO.



## ¿Quiénes pueden reportar un caso?

01

La persona directamente afectada (víctima)

02

Una persona representante de la víctima

03

Cualquier persona que tenga conocimiento del hecho

## Consulta el protocolo completo

Para más información, puedes consultar el protocolo:



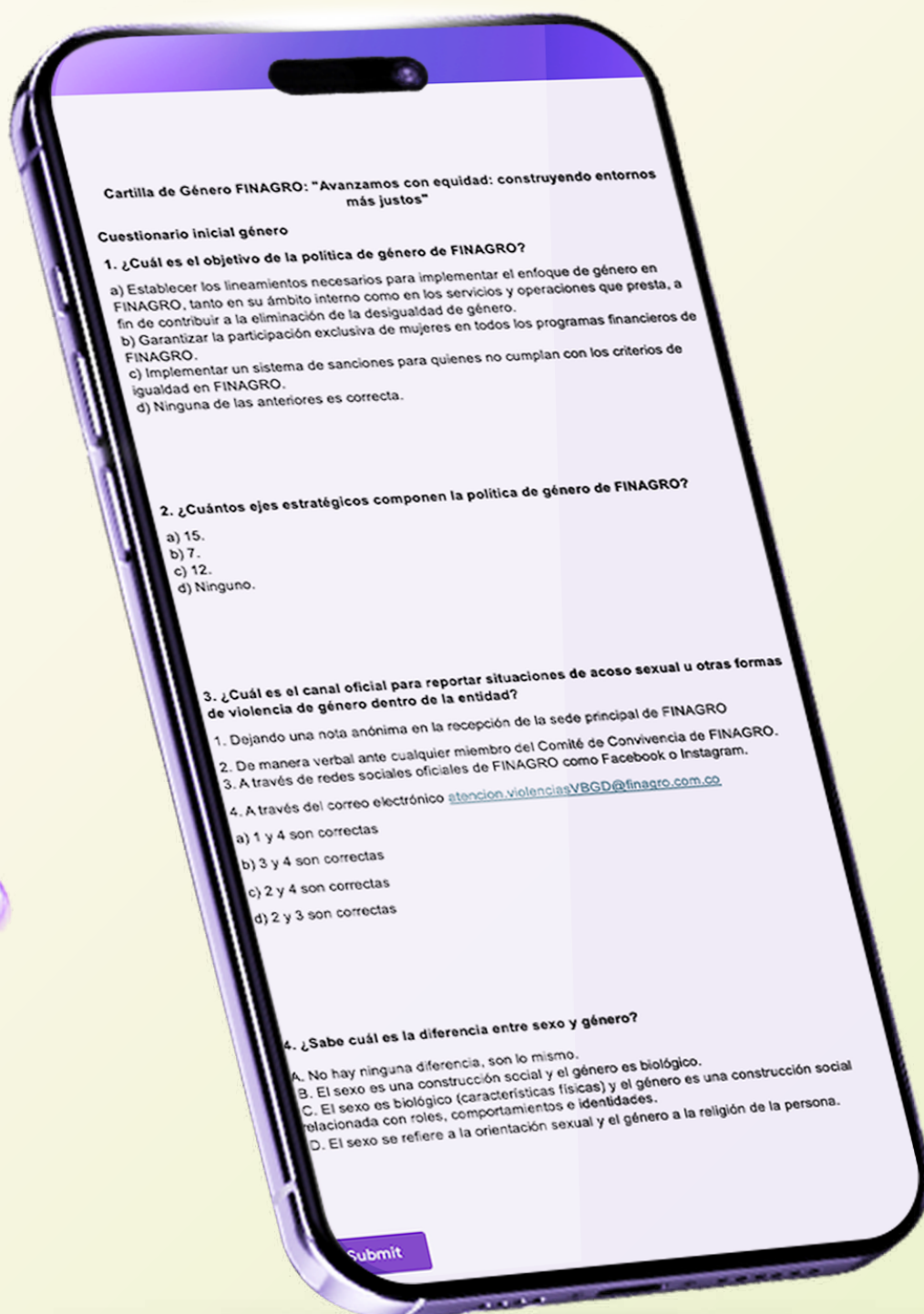
VER AQUÍ



# ¿Y ahora qué puedo hacer yo?

- 1 Reflexiona sobre tus propios prejuicios o estereotipos.
- 2 Usa lenguaje respetuoso e incluyente.
- 3 Escucha activamente y valora todas las voces.

- 4 Denuncia comportamientos inadecuados frente a todos los tipos de violencia de género.
- 5 Participa en las actividades de formación.



## Completa la encuesta

AQUÍ





VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Síguenos en



Instagram  
**@Finagroco**



Facebook  
**@FinagroColombia**



**@Finagro**



LinkedIn  
**FINAGRO**



SC 5828-1



CO-TR-ECCO-0201/20-MA



CO-ST-CER946787



CO-031/2017/ICONTEC