



Política de género

Confiar entre iguales

Esta es la política de género de Confiar, un documento guía que contiene los lineamientos para desarrollar acciones que garanticen la equidad y la igualdad en los diferentes ámbitos de la Plataforma Solidaria.

Contenido

| | |
|--|----|
| <i>Contexto</i> | 4 |
| <i>La política de género en las definiciones estratégicas de confiar</i> | 9 |
| <i>Alcance</i> | 10 |
| <i>Objetivo general</i> | 11 |
| <i>Objetivos específicos</i> | 11 |
| <i>Líneas de acción</i> | 12 |
| <i>Formación</i> | 12 |
| <i>Comunicación y relacionamiento público</i> | 12 |
| <i>Participación política cooperativa</i> | 13 |
| <i>Inclusión financiera</i> | 13 |
| <i>Talento Humano</i> | 13 |
| <i>Seguimiento y evaluación</i> | 14 |
| <i>Recursos</i> | 15 |
| <i>Difusión</i> | 15 |
| <i>Declaración</i> | 16 |
| <i>Glosario</i> | 17 |



Contexto

La equidad de género es una práctica solidaria, democrática y humanista que contribuye al bien vivir de todas las personas, especialmente de aquellas que históricamente han vivido enfrentadas a más barreras, obstáculos y dificultades.

"En Confiar nos identificamos con prácticas y relaciones autogestionarias, solidarias, democráticas y humanistas, que promueven la equidad de género, el respeto por las diversidades, la sostenibilidad del planeta, el diálogo y la generación de saberes, el intercambio generacional, el trabajo digno, los derechos, la cultura y el desarrollo integral del ser humano". (Identidad y Pensamiento Cooperativo Confiar)

En la historia de Confiar podemos reconocer la importancia que tuvo la apertura de la Cooperativa para el ingreso de las mujeres, como asociadas, trabajadoras y líderes de diferentes procesos. Esa historia, sumada a la perspectiva de nuestro Pensamiento Solidario y a las preguntas y exigencias propias de los tiempos que vivimos, nos han llevado a comprometernos con la equidad de género como una acción transversal y estratégica



Desde 2017 existe el programa Mujeres Confiar, dedicado a la comunicación y la pedagogía. A través de una plataforma de contenidos se han visibilizado diversas mujeres que transforman sus territorios, se han desarrollado estrategias formativas para los diferentes públicos de Confiar y se han promovido campañas de sensibilización frente a las desigualdades, las violencias y las posibilidades que tienen las mujeres para construir el bienvivir en diferentes ámbitos.

En 2018 se realizó el primer diagnóstico de género, que nos permitió identificar buenas prácticas y brechas de género, este ejercicio fue, al tiempo, una estrategia formativa que abrió nuevas puertas y preguntas en la Cooperativa. Desde ese mismo año existe la Política de Género, Diversidad e Inclusión, como parte de las políticas laborales de Confiar, que busca garantizar que los procesos de selección, desarrollo y evaluación de trabajadoras y trabajadores cuenten con de equidad y diversidad en todas las dimensiones (religiosa, étnica, territorial y de género).

A partir de ese mismo año, a través de una reforma de estatutos generales de la Cooperativa, se aprobó una ley de cuotas del 40% en las planchas para elección de organismos de dirección, aplicable para hombres y mujeres. Esta, sin duda, ha sido una estrategia clave para ampliar la participación de las mujeres y posibilitarles acceso mayor a lugares de decisión.



Herramientas y mandatos externos

El movimiento cooperativo ha considerado la equidad de género como un imperativo. En 1995 la ACI adoptó la resolución “La equidad de género en las cooperativas”, que establece que esta es una prioridad mundial para el sector. En 1997, La Asamblea General de la ACI aprobó dicha resolución, y añadió como objetivo la promoción “de la igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de toma de decisiones y en las actividades del movimiento cooperativo”.

En Colombia, la Ley 1257 de 2008 contempla en su objetivo “la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”. En su artículo 12, la Ley despliega las medidas para el ámbito laboral, en las que se incluyen la promoción del reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, el derecho a la igualdad salarial, la pedagogía, la erradicación de las discriminaciones y violencias contra las mujeres en el ámbito laboral, incluido el acoso sexual, y el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para ellas.



Los Objetivos del Bienvivir (OBV)¹ a escala global son tres:

1. Armonía con todos los seres de la naturaleza
2. Armonía con todos los seres humanos
3. Armonía con uno mismo o una misma.

Esta política busca aportar especialmente a los objetivos 2 y 3, que se concretan en los objetivos generales de equidad social y satisfacción personal, a través de la interculturalidad, las identidades diversas, la democracia participativa y pacífica y la educación contextual. Además, y aunque compartimos la crítica que representan los OBV, no perdemos de vista que el Objetivo de Desarrollo Sostenible #5 consiste en “Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas”.

¹ Frente a la opción del desarrollo sostenible como marco de referencia para las políticas públicas de desarrollo, el **buen vivir** es una propuesta alternativa surgida en los países andinos. Esta propuesta tiene su origen en la idea de construir el bienestar de las personas inspirándose en la forma de vida de los pueblos originarios del Abya Yala (América Latina)

El camino: *entreiguales*



“En una cooperativa democrática, las mujeres no ocupan los cargos de manera determinada como mujeres, sino como socias, con la plenitud de derechos. No existe un ‘papel’ que deba ser desempeñado específicamente por mujeres, así como tampoco existe el ‘papel’ exclusivo de los hombres”.

Esta afirmación del libro Cooperativas en el año 2000, se parece mucho a la perspectiva de un Confiar Entre Iguales, en el que, a partir del reconocimiento de las desigualdades y brechas de género, podemos aportar a través de acciones afirmativas para que ese horizonte sea posible.



Además del reconocimiento de la desigualdad y las inequidades que limitan el desarrollo de las mujeres y el compromiso con estrategias concretas para mejorar sus condiciones, Confiar busca incorporar acciones encaminadas a la promoción de las masculinidades alternativas o no hegemónicas, es decir, la comprensión de que existen unas formas de ser hombre culturalmente legitimadas que, por un lado, minimizan y rechazan lo femenino, profundizando la desigualdad de género



y, por otro, impiden que los hombres puedan hacerse cargo de sus emociones, asuman la corresponsabilidad doméstica y, en general, puedan desarrollarse como sujetos libres. Es necesario trabajar para redefinir las nociones de masculinidad en la sociedad y contribuir a que estas sean menos violentas, menos patriarcales, más amorosas y armónicas. Este propósito debe materializarse con diferentes grupos de interés internos y externos a través, especialmente, de estrategias formativas y de comunicación.

Para Confiar es central en su apuesta la valoración de la diversidad, que incluye la diversidad sexual; por ello, aunque hemos partido del reconocimiento de las desigualdades de género entre hombres y mujeres, se hace necesario alejar la mirada de ese binarismo y comenzar a comprender las relaciones de género en toda su complejidad, lo que sin duda es un camino de retos y aprendizajes.

Por eso, cuando hablamos de **enfoques de género** nos referimos a las mujeres y sus necesidades y realidades concretas, a las formas no hegemónicas de ser hombres en la sociedad y a las poblaciones sexualmente diversas que también han de ser reconocidas desde sus particularidades y búsquedas concretas de inclusión.

Por todas estas razones, Confiar asume su compromiso con la equidad de género, la reivindicación de los derechos de las mujeres, las nuevas masculinidades y la diversidad sexual, a través de la generación de oportunidades y la eliminación de barreras y estereotipos que dificultan alcanzar la igualdad.

La política de género en las definiciones estratégicas de Confiar

Objetivo estratégico:

Garantizar la equidad de género y la inclusión como parte integral de la cultura de la Plataforma Solidaria

La planeación estratégica 2022 – 2026 contempló la equidad de género como un objetivo estratégico que hace parte del imperativo de Acceso e Inclusión; además, reconoce en Mujeres Confiar un activo estratégico de la Plataforma Solidaria y reafirma la equidad de género como parte de la Identidad y el Pensamiento Cooperativo.

Para dar cumplimiento a dicho objetivo, se ha propuesto un indicador de madurez organizacional en la aplicación de políticas y prácticas para la equidad de género y la inclusión, que será monitoreado anualmente.



Alcance: Con quiénes

La política de género está dirigida a la Plataforma Solidaria, entendida como el conjunto de empresas conformada por Confiar Cooperativa Financiera, Fundación Confiar y Sólida, incluyendo a sus equipos de trabajo, organismos de dirección y control, delegados y delegadas y a la base social. Así mismo, y toda vez que sea posible, asumiendo nuestra responsabilidad como integrantes del sector cooperativo, procuraremos colaborar en la intención de mejorar sus niveles de equidad de género e inclusión.

Cómo

Confiar se compromete a reforzar los cambios hacia la igualdad, equidad e inclusión como parte de la cultura organizacional, lo que se verá reflejado en la estructura organizativa, la política de comunicaciones y gestión humana y, en general, en todas las acciones desarrolladas en los territorios donde tenemos presencia.

Cuándo

La política de género se implementará durante cinco años, entre el 2022 y el 2026, y atenderá a los cambios que requiera de acuerdo al nuevo perfil institucional y otras variables que se presenten en este período.

Objetivo general

En consonancia con la planeación estratégica de Confiar y el objetivo para la equidad de género definido en ella, esta política se propone:

Garantizar la equidad de género como parte integral de la cultura organizacional y cooperativa de la Plataforma Solidaria Confiar, incorporando prácticas que posibiliten el cierre de brechas y la apertura de oportunidades para la igualdad en los diferentes escenarios de la Plataforma Solidaria

Objetivos específicos

- Promover escenarios de formación con enfoque de género y feminista, dirigidos a todos nuestros grupos de interés según sus intereses.
- Desarrollar estrategias financieras, comerciales y de mercadeo específicas para la inclusión de las mujeres y de la población sexualmente diversa, que promuevan el acceso a ahorro y crédito solidarios.
- Promover una participación política diversa y con enfoque de género en las diferentes instancias de toma de decisión, a través de acciones que posibiliten la paridad y la inclusión de sectores históricamente excluidos.
- Transversalizar el enfoque de género en los procesos, estrategias y campañas comunicativas de Confiar, contemplando a las personas en toda su diversidad.
- Desarrollar procesos propios de la gestión del talento humano con enfoque de género, diversidad y masculinidades alternativas, posibilitando relaciones equitativas y dignas entre hombres y mujeres, con miras a una efectiva transformación cultural.

Líneas de acción

De cada uno de los objetivos se desprende una línea de acción que cada año tendrá un plan de trabajo y se desarrollará de manera articulada con las áreas involucradas, disponiendo de sus propios indicadores para ser evaluada.

1. Formación

Para lograr que la equidad de género sea parte integral de la cultura de la Plataforma Solidaria, los procesos de formación son indispensables. Esta línea contempla acciones formativas en tres ámbitos: formación en equidad de género y feminismo para los públicos que así lo requieran, transversalización del enfoque de género y feminista en otros procesos de formación y formación en equidad de género aplicada a procesos propios de la Plataforma Solidaria.



2. Comunicación y relacionamiento público

En Confiar desarrollamos estrategias de comunicación y publicidad incluyentes y no sexistas, contamos a la opinión pública nuestras acciones por la inclusión y la equidad de género y visibilizamos historias y reflexiones que contribuyen al logro de este propósito. Nuestra comunicación debe contemplar la diversidad de hombres, mujeres y personas sexualmente diversas, promoviendo mensajes que transformen las relaciones entre todas ellas. Contamos con la plataforma de contenidos Mujeres Confiar que seguirá siendo una apuesta narrativa y pedagógica que potencia el lugar de las mujeres en la Plataforma Solidaria.

Como parte de esta línea de trabajo, se incluyen todas las acciones encaminadas a hacer con otros: alianzas, colaboraciones y cooperaciones con otras entidades del sector solidario, con organizaciones sociales y con entes gubernamentales.





3. Participación política cooperativa

El cierre de brechas en la participación política de las mujeres sigue siendo un reto en todo el mundo. Confiar ha dado pasos significativos, por un lado, visibilizando a las mujeres que hacen parte de sus instancias de decisión y, por otro, legislando en favor de ampliar sus posibilidades en dichos escenarios.

Esta línea de acción debe mantener activas todas las estrategias necesarias para garantizar una participación paritaria, efectiva y con enfoque de género.

4. Inclusión financiera

Las brechas económicas y financieras constituyen, en muchos casos, el origen de otras desigualdades y violencias contra las mujeres. Como cooperativa financiera, es nuestra tarea promover el acceso a servicios y productos de ahorro y crédito solidario aportando a su autonomía y libertad y entender la economía del cuidado como una dimensión que aporta al ecosistema solidario. Además, la población sexualmente diversa de estratos medios y bajos suele encontrar obstáculos para acceder al mundo financiero, por lo tanto, nuestra perspectiva solidaria debe representar una oportunidad para estas personas.



5. Talento humano²

La gestión humana, entendida como una labor que atañe a la cotidianidad de las relaciones e interacciones entre quienes trabajan en Confiar, a sus comportamientos y decisiones, debe buscar un trato digno y equitativo basado en la confianza y la solidaridad, todo ello con enfoque de género. De esta manera, será posible reconocer las brechas, trabajar permanentemente para cerrarlas y mantener las buenas prácticas, en consonancia con nuestros principios cooperativos y solidarios en el ámbito laboral.



La paridad en los cargos de dirección, los procesos de selección y ascenso libres de estereotipos, el acceso igualitario a formación y la erradicación del acoso sexual hacen parte de esta línea de trabajo. Para ello, debe garantizarse la creación y cumplimiento de protocolos y manuales que permitan avanzar en todos estos aspectos.

² Este aparte corresponde al despliegue estratégico de la Política de Género, Equidad y Diversidad del Manual de Políticas de Gestión Humana aprobada en 2018.

Seguimiento y evaluación

Para hacer seguimiento al cumplimiento de esta política se ha definido un indicador de madurez en la aplicación de políticas y prácticas para la equidad de género y la inclusión, que busca determinar cómo evoluciona el conocimiento obtenido y la capacidad para transformarlo haciendo más efectivos los procesos en función de lograr del objetivo estratégico.

Un comité de seguimiento y evaluación conformado por representantes de diferentes instancias de la Plataforma Solidaria se encargará de verificar anualmente cómo vamos en el cumplimiento de las metas establecidas en los diferentes planes de trabajo.

Estas son las áreas que participarán de dicho comité:



Este comité estará acompañado por la Dirección de género, cargo creado para el desarrollo de la política, adscrito a la Gerencia Corporativa.



Recursos

Confiar dispondrá los recursos necesarios para la implementación de la política, lo cual debe materializarse en un presupuesto anual, un equipo de trabajo y, sobre todo, la voluntad de hacer de esta una política transversal a todas las acciones de la plataforma solidaria

Difusión

La Plataforma Solidaria asegura la divulgación efectiva de esta política entre sus trabajadores y trabajadoras, los organismos de dirección, delegados y delegadas y otros grupos de interés, como las organizaciones aliadas, los proveedores y el sector cooperativo.



Declaración

La Cooperativa Financiera Confiar declara su interés y se compromete con la implementación y evaluación de la política de género en sus cinco líneas estratégicas, pues entendemos que este es un medio para contribuir al cierre de brechas y la eliminación de la desigualdad, nos convierte en una organización cooperativa más solidaria e innovadora, mejora el clima laboral y es un aporte para el bien vivir de las comunidades.

Glosario

Acción afirmativa: se refiere a una acción que ayuda a compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales.

Autonomía económica: es la capacidad para generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo digno y remunerado en igualdad de condiciones que los hombres, y considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía.

Brecha de género: se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres, el acceso a oportunidades financieras, las posibilidades de participación política, el acceso a la educación, la salud y la esperanza de vida, entre otros.

Desigualdad de género: es la condición social resultante de las discriminaciones y exclusiones basadas en el género de las personas. Las condiciones históricas y culturales que han generado tal desigualdad son tan profundas que hoy es uno de los objetivos de desarrollo sostenible y en los sectores público y privado se adelantan numerosas acciones para ponerle fin. Ningún país del mundo ha alcanzado la igualdad de género de forma completa.

Diversidad sexual: hace referencia a la orientación sexual (bisexuales, lesbianas, gays, homosexuales) y a la identidad de género (travestis, transexuales). Les reconocemos como población LGBT y a pesar de los logros alcanzados, en Colombia persisten las discriminaciones, estigmatización y negación de sus derechos.

Discriminación de género: Es la negación de derechos y oportunidades y tratamiento desigual a hombres y mujeres. Estas actitudes afectan las condiciones de vida, sobre todo a las mujeres, pues reproducen prejuicios y exclusiones. Las personas LGBT también son víctimas de este tipo de discriminación.

Enfoque de género: es un conjunto de estrategias, herramientas y acciones que buscan identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, justificando la desigualdad en las diferencias biológicas, en la tradición y en la cultura. Adoptar dicho enfoque también implica actuar sobre los factores que generan la desigualdad e incorporar medidas equitativas y acciones afirmativas.

Equidad: se refiere a la decisión y acción política que busca hacer frente a las injusticias a través de la redistribución. Es decir, la equidad reconoce las diferencias y brechas en el acceso a derechos, a recursos, etcétera, para generar estrategias que permitan un mayor alcance para quienes menos posibilidades han tenido.

Glosario

Glosario

Estereotipos de género:

opiniones o prejuicios generalizados sobre las características que hombres y mujeres deberían tener o las funciones que deberían desempeñar. Estos limitan la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones para sus vidas y pueden ser hostiles o negativos (por ejemplo, las mujeres son irracionales) o aparentemente benignos (por ejemplo, las mujeres son protectoras); tanto los unos como los otros tienen implicaciones en el desarrollo de las personas

Igualdad: entendemos la igualdad como el máximo derecho humano, así como el horizonte ético de actuación que le da sentido moral a todas nuestras acciones. Es un principio que nos invita a ver al otro y a la otra como merecedor de las mismas oportunidades y posibilidades que yo tengo. Según la ONU, "la igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres".

Inequidad: se refiere al acceso injusto y desigual a diferentes aspectos de la vida, como el trabajo, la educación, la salud, la riqueza, los servicios públicos y, en general, a los derechos.

Masculinidades no hegemónicas o alternativas:

hacen referencia al conjunto de concepciones y prácticas que se alejan de los atributos físicos, psicológicos, sociales y culturales atribuidos a la masculinidad.

Patriarcado: sistema social en el que los hombres tienen el poder primario y predominan en roles de liderazgo político, autoridad moral, privilegio social y control de la propiedad. Está asociado con un conjunto de ideas que justifican este dominio en las diferencias naturales entre hombres y mujeres. En otras palabras, es el poder económico, político y social que los varones ejercen sobre las mujeres en todas las sociedades.

Sexismo: cualquier situación en la que se presenten tratos diferenciales hacia las personas por su sexo, género, orientación o identidad sexual. Violencias basadas en género: son todas aquellas violencias físicas, psicológicas, sexuales, económicas cuyo origen está en la idea de que las mujeres o las personas LGBT son merecedoras de tratos discriminatorios.

*entre***iguales**



confiar.coop



culturalaboralconfiar.com



escuelaconfiar.coop



mujeresconfiar.com

#ConfiarEntrelguales