



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

PO-GSO-004

V:01

Feb. 2025

Política

En la Cooperativa de Caficultores del Occidente de Antioquia estamos comprometidos con la promoción de la equidad de género y la inclusión en todos los niveles de nuestra organización. Creemos en un entorno donde todas las personas, sin distinción de género, identidad u orientación sexual, origen étnico, discapacidad u otras características personales, tengan las mismas oportunidades de desarrollo y éxito.

Objetivo General

Promover un ambiente de trabajo equitativo e inclusivo, eliminando cualquier tipo de discriminación y fomentando una cultura de respeto, diversidad e igualdad de oportunidades.

Objetivos Específicos

- Fomentar la participación de las mujeres en la base social de la organización que conlleve al fortalecimiento de la equidad de género y se vea reflejado en un 20% de la base social y al menos una mujer sea miembro o haga parte de los órganos directivos.
- Fortalecer la organización desde la transversalización del enfoque de género como herramienta para avanzar en la implementación de la política.
- Generar espacios de capacitación y sensibilización en temas relacionados a equidad de género, participación incluyente y presupuestos sensibles a género, reafirmar la importancia de la equidad de género, influir en no a la discriminación y a los prejuicios.

JUAN CARLOS MONSALVE ZULUAGA

Gerente.



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

PO-GSO-004

V:01

Feb. 2025

1. Principios Rectores

- 1. Igualdad de oportunidades:** Todas las personas recibirán el mismo trato y tendrán acceso a las mismas oportunidades de empleo, formación y promoción.
- 2. No discriminación:** Se prohíbe cualquier tipo de discriminación por razones de género, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, etnicidad, religión o cualquier otra condición personal.
- 3. Ambiente seguro y libre de violencia:** Nos comprometemos a garantizar un entorno laboral libre de acoso, violencia y discriminación.
- 4. Conciliación y corresponsabilidad:** Se promoverán políticas de conciliación laboral y personal que fomenten la corresponsabilidad en el cuidado y las responsabilidades familiares.
- 5. Capacitación y sensibilización:** Implementaremos programas de formación y sensibilización en temas de equidad de género, diversidad e inclusión.

2. Alcance y Ámbito de aplicación

Esta política aplica a todos los colaboradores, socios(as), trabajadores(as) permanentes o temporales de las propiedades cooperativas, pasantes, prestadores de servicios, voluntarios(as), jóvenes aprendices o cualquier otra persona que establezca cualquier tipo de relación laboral, profesional o productiva con COOPEOCCIDENTE. Como también familiares de los socios(as).

Estas iniciativas de protección aplican, cuando corresponda, en el ámbito de todas las actividades productivas vinculadas a la organización, incluso en los espacios físicos de sus instalaciones y en las áreas productivas de sus miembros.

3. Acciones

- ✓ Implementar procesos de selección y promoción basados en el mérito y la igualdad de oportunidades, asegurando la participación equitativa de todos los grupos.
- ✓ Adoptar medidas para prevenir, atender y sancionar cualquier acto de discriminación o acoso mediante protocolos de actuación claros y eficaces.
- ✓ Fomentar la representación equitativa de género en todas las áreas y niveles de la organización, promoviendo la paridad en la toma de decisiones.
- ✓ Establecer mecanismos de denuncia confidenciales y seguros para reportar cualquier situación de desigualdad o discriminación, garantizando la protección de la identidad de los denunciantes y el seguimiento adecuado de los casos.
- ✓ Desarrollar estrategias para la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad, asegurando su acceso a programas de capacitación y desarrollo profesional.
- ✓ Sensibilizar a todo el personal mediante campañas y formación en equidad de género e inclusión.
- ✓ Evaluar periódicamente el impacto de las acciones implementadas y ajustar estrategias para mejorar continuamente la equidad de género dentro de la organización.



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

PO-GSO-004

V:01

Feb. 2025

- ✓ Institucionalizar jornadas y espacios de reflexión con el personal operativo y directivo sobre la equidad de género en la organización, como forma de generar bienestar laboral y un ambiente libre de discriminación de género.
- ✓ Vincular a los hombres de la organización a procesos de formación sobre masculinidades no violentas, equidad de género y liderazgo transformativo, como aspecto fundamental para lograr la equidad de género.
- ✓ Fomentar el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación organizacional en los distintos espacios que se generan a nivel interno y con la base social.
- ✓ Fortalecer el liderazgo y empoderamiento de las mujeres y jóvenes, considerando aspectos de fortalecimiento personal y participación política para que realicen un mejor ejercicio de su liderazgo.
- ✓ Impulsar acciones que promuevan la autonomía económica de las mujeres.
- ✓ Visibilizar el aporte de las mujeres en los diversos escenarios de producción y liderazgo.

Mecanismo para la implementación y vigencia de la política

La Cooperativa de Caficultores del Occidente de Antioquia tiene la responsabilidad de ejecutar, dar seguimiento y evaluar la implementación de La Política de género además del impulso de alianzas con otras organizaciones sociales.

Seguimiento y Evaluación: La implementación de esta política será supervisada periódicamente mediante evaluaciones internas, encuestas de clima laboral y auditorías de equidad. Se realizarán ajustes y mejoras continuas para asegurar su efectividad y cumplimiento.

Compromiso de la Alta Dirección: La dirección se compromete a liderar con el ejemplo, impulsando y garantizando el cumplimiento de esta política en toda la organización.

Disposiciones Finales: Esta política será revisada y actualizada conforme a la evolución de las normativas legales y las mejores prácticas en materia de equidad de género e inclusión.

Aprobada por el la asamblea general de delegados el día 15 de marzo del año 2024.