

COOPERATIVA MÉDICA DEL VALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA**COOMEVA****CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN****ACUERDO No. 624 (CA-AC-2020.624)****Santiago de Cali, 26 de junio de 2020**

POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA EL ACUERDO No. 489 (CA-AC-2016.489) DEL 30 DE MARZO DE 2016 QUE ESTABLECE LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO PARA PERSONAS ASOCIADAS Y VINCULADAS LABORALMENTE A COOMEVA.

El Consejo de Administración de la Cooperativa Médica del Valle y de Profesionales de Colombia COOMEVA, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y reglamentarias y,

CONSIDERANDO:

1. Que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diferentes instancias internacionales y nacionales, catalogado como requisito para el desarrollo económico, político y social, pleno y armónico de una sociedad.
2. Que a pesar de los avances legislativos a favor de la igualdad y la equidad de género que sirven de soporte a esta política, entre ellos la Ley 1257 de 2008, persiste una brecha considerable entre el reconocimiento de los derechos de las mujeres y su ejercicio efectivo.
3. Que las empresas, como actores sociales determinantes en la configuración de relaciones sociales justas y satisfactorias, en desarrollo de su Responsabilidad Social Empresarial (RSE), requieren incorporar nuevas herramientas a la práctica y ámbito laboral, siendo una de ellas los planes de igualdad y equidad.
4. Que las prácticas que buscan la igualdad y equidad de género dentro de las Empresas del sector solidario benefician a las personas asociadas a ellas y vinculadas laboralmente, potenciando entornos inclusivos que contribuyen a generar mayores niveles de cooperación, confianza, trabajo en equipo, compromiso y apropiación.
5. Que, con la finalidad de resolver situaciones de brechas de género históricas, que dificultan la construcción de capital social de manera equitativa, la declaración de una identidad cooperativa y solidaria debe ser acompañada con la implementación, formulación y evaluación de medidas que promuevan activamente la equidad de género.
6. Que el preámbulo del Estatuto Social de Coomeva reconoce la igualdad de género como una práctica orientadora de las normas que contiene.

7. Que la XLIX Asamblea General Ordinaria de Delegados aprobó emitir y desarrollar políticas sobre equidad de género teniendo en cuenta que el 56% del total de la población de asociados son mujeres, con el objetivo de favorecerles la participación y el empoderamiento en las estructuras democráticas de la Cooperativa.
8. Que el Consejo de Administración aprobó el Acuerdo Nro. 414 (AC-CA-ET-2013.414) de 25 de octubre de 2013, por medio del cual se estableció la Política de Igualdad y Equidad de Género para personas asociadas y vinculadas laboralmente a Coomeva.
9. Que, la Política de Igualdad y Equidad de Género se actualizó para armonizarla con los requisitos de la norma del Sistema de Gestión de Igualdad de Género del Sello Equipares, mediante el Acuerdo Nro. 489 (CA-AC-489.2016) del 30 de marzo de 2016.
10. Que, transcurridos siete años de ejecución de la Política de Igualdad y Equidad de Género, se hace necesario actualizar algunas de las estrategias contempladas hacia un enfoque de género y armonizar los indicadores de la Política con los establecidos en el plan de acción que la implementa.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1: POLÍTICA GENERAL: COOMEVA dispondrá de lo necesario para implementar estrategias de igualdad y equidad de género, para desarrollar plenamente los potenciales de mujeres y hombres vinculados a ella, las cuales buscan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminar cualquier discriminación explícita o implícita por razón del sexo y asegurar la defensa de los derechos humanos.

El Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva se compromete a asumir acciones destinadas a promover mayores condiciones de igualdad entre hombres y mujeres hacia los grupos de interés de la organización.

ENFOQUE DE LA POLÍTICA DE GÉNERO: La política de igualdad y equidad de género se desarrollará con enfoque universal, es decir que incida en todas las personas que integran la institución y no sólo en las mujeres; transversal, que involucre a todas las áreas de gestión de la organización; sistemática y coherente, que asegure la igualdad real, objetivo final de la política y dinámica y flexible, es decir diseñada a la medida de la Cooperativa y sus Empresas y modificable en función de las necesidades y posibilidades reales.

ARTÍCULO 2: OBJETIVOS:

1. Hacer transversal el enfoque de igualdad y equidad en las políticas y acciones de Coomeva y su Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva.
2. Promover el acceso igualitario y equitativo de las personas asociadas y vinculadas laboralmente a Coomeva a los espacios de participación, a los servicios y productos de la Cooperativa y a las oportunidades laborales.
3. Promover iniciativas culturales que favorezcan el reconocimiento de la mujer, la resignificación del hombre y la transformación de las relaciones de género que concurren en las prácticas personales e institucionales.

4. Resaltar la relevancia que tienen las mujeres en la Cooperativa mediante la implementación de estrategias de mercadeo que faciliten el relacionamiento con las asociadas, generando las condiciones adecuadas para su acceso a la oferta de servicios y productos, desde los diferentes roles que representa en la sociedad.

ARTÍCULO 3: EJES TRANSVERSALES:

1. **COMUNICACIÓN:** Las comunicaciones usarán un lenguaje no sexista que busque el cambio cultural, difundirán la intencionalidad de la política, promoverán el liderazgo femenino y motivarán su participación en la implementación de ésta. Se adelantarán campañas que promuevan la participación de la mujer en los procesos democráticos y en la designación de los Comités de la Dirigencia.

Se desarrollarán campañas y programas que promuevan la participación de los asociados y colaboradores hombres de Coomeva en las actividades y responsabilidades familiares.

2. **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:** Comprende tres componentes: Información, Formación y Evaluación.

INFORMACIÓN: En todos los procesos y áreas se generará y actualizará permanentemente la información desagregada por sexo, edades, etnias y otras características que puedan ser de interés para promover la equidad. Con esta información se busca facilitar el análisis acerca de la situación en Coomeva desde un enfoque diferencial.

FORMACIÓN: Para mejorar los porcentajes de mujeres en los escenarios de dirección empresarial y de toma de decisiones, se desarrollarán programas de formación en liderazgo con perspectiva de género, dirigidos tanto a las personas asociadas como a las vinculadas laboralmente a la Cooperativa.

EVALUACIÓN: Fortalecer al equipo integrante del Comité de Género, con herramientas e indicadores que les faciliten la implementación y desarrollo de sus funciones y evaluar periódicamente la implementación de la política de acuerdo con cronogramas y planes de acción.

ARTÍCULO 4: DIMENSIONES Y ESTRATEGIAS:

1. **Dimensión Gestión y Participación:** Buscará la participación activa de mujeres asociadas y colaboradoras de Coomeva en los órganos de dirección y en los espacios de toma de decisiones y el fortalecimiento de su liderazgo individual y colectivo.

Estrategias: El Consejo de Administración designará un Comité de Género de carácter consultivo que tendrá como función principal el monitoreo y evaluación de la implementación de la política de equidad de género y asegurará que los Comités

existentes en la Cooperativa, desarrollen iniciativas para su implementación, según su competencia.

- El Comité de Género desarrollará indicadores y herramientas para la elaboración de informes que visibilicen la situación y los avances en la implementación de la política de equidad de género en Coomeva y su Grupo Empresarial, a partir de los insumos que proporcionen las diferentes instancias de la Organización.
- Cada Comité de Convivencia existente en las Empresas del Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva, GECC, aplicará en lo pertinente, lo establecido en esta política y asegurará la equidad de género en sus programas y decisiones.

- 2. Dimensión Productos y Servicios:** Definirá parámetros que aseguren que la oferta de productos y servicios de las Empresas del Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva, se ajusten a las características de cada género para garantizar mayor acceso y oportunidad tanto para hombres como para mujeres.

Estrategias:

- Se revisarán los productos y servicios existentes con el fin de adecuarlos según las necesidades específicas de los diferentes segmentos poblacionales y se crearán nuevos, de acuerdo con las características propias de los hombres y mujeres y sus ciclos de vida, que velen por disminuir las brechas de género.
- Se asegurará que los protocolos de atención en los servicios estén diseñados con enfoque de género.
- Se adelantarán acciones de sensibilización y formación para prevenir toda forma de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Se promoverá la participación equitativa de hombres y mujeres en los programas y productos que contribuyan al crecimiento y desarrollo profesional de los asociados.
- En la promoción de los beneficios de la oferta productos y servicios del Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva, se usará una comunicación y un lenguaje no sexista.

- 3. Dimensión Laboral:** Buscará consolidar un ambiente laboral libre de violencia, incluyente y no discriminatorio, que favorezca la calidad de vida del personal, promoviendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y estableciendo medidas específicas para la prevención, atención y sanción de cualquier tipo de acoso, así como un sistema de relaciones que brinde igualdad de oportunidades laborales, bajo las condiciones de equidad o reconocimiento de las diferencias vitales y de las capacidades, independientemente del sexo.

El GECC implementará un sistema de gestión con igualdad de género, que bajo la norma EQUIPARES contemple la ejecución de acciones en las ocho (8) dimensiones que abarca, a saber: Reclutamiento y selección, Promoción y desarrollo profesional, Capacitación, Remuneración y salario, Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida, Acoso sexual Comunicación no sexista y lenguaje incluyente y Conciliación vida familiar, personal y laboral con corresponsabilidad.

Estrategias de reclutamiento y selección:

- Los procesos de selección garantizarán convocatorias por capacidades y sin sesgos de género.
- Se garantizará la disminución del número de cargos que se encuentran segregados, para lograr una distribución más equitativa de hombres y mujeres en la organización, especialmente en la alta dirección.

Estrategias de Promoción y Desarrollo Profesional:

- Se buscará que todos los procesos de selección del Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva, GECC, incluyan un candidato interno en ternas seleccionadas, con el fin de brindar oportunidades de promoción, movilidad y ascenso a todos los colaboradores (as), haciendo énfasis en los cargos y niveles con mayor segregación ocupacional.

Estrategias de Capacitación:

- Se promoverán iniciativas de formación que desarrollen capacidades, conocimientos y herramientas, para mejorar el desempeño de manera igualitaria a todo el personal

Estrategias de Remuneración y Salario:

- Se garantizará una oferta laboral equitativa, digna y de calidad para colaboradores (as) del GECC, independiente de su sexo

Estrategia de ambiente de trabajo, salud y calidad de vida:

- El diagnóstico de salud ocupacional se realizará desde un enfoque de género y se promoverán actividades para el autocuidado, construcción de vínculos y el derecho al descanso de los colaboradores y colaboradoras de Coomeva.
- Se mejorará el índice del clima laboral de la empresa estableciendo planes de trabajo por dimensión, que garanticen confianza en líderes, camaradería y orgullo por la organización.

Estrategia de acoso sexual y laboral:

- Se garantizará la existencia y divulgación de los canales que atiendan y den solución a situaciones de acoso laboral y sexual para fomentar un ambiente de trabajo sano y propicio.

Estrategia de comunicación no sexista y lenguaje incluyente:

- Se asegurará la aplicación del manual de lenguaje incluyente en todas las comunicaciones que se realicen al interior y exterior del GECC.

Estrategia de Conciliación, Vida Familiar, Personal y Laboral con corresponsabilidad:


- Se promoverá la conciliación de la vida personal, familiar y laboral fomentando la coparentalidad y la corresponsabilidad.

ARTÍCULO 5: RECURSOS: Las Empresas y unidades comprometidas con la implementación de la política incluirán en sus presupuestos recursos para la implementación de programas e iniciativas que lleven al cumplimiento de la política.

ARTÍCULO 6: INFORME: El Consejo de Administración con el apoyo del Comité de Género, de sus Comités Asesores y de la Administración será el encargado de la ejecución de la política establecida en el presente acuerdo y tomará las medidas necesarias para su cumplimiento, de manera que se logren los propósitos que ésta persigue.

La Administración de manera mensual incluirá en el informe de “perfil y tenencia”, que se presenta al Consejo de Administración, una sección que contenga el detalle relativo a este segmento de población que se denomina Mujer.

El presente acuerdo fue aprobado por unanimidad en reunión del Consejo de Administración del 26 de junio de 2020, según consta en Acta Nro. 1168, rige a partir de su aprobación, deroga el Acuerdo No. 489 (CA-AC-2016.489) del 30 de marzo de 2016 y todas las disposiciones que le sean contrarias consignadas en otros Acuerdos y Resoluciones emanados de este Organismo o de cualquier otro.


JOSÉ VICENTE TORRES OSORIO
Presidente
Consejo de Administración


JUAN GUILLERMO RESTREPO VARELA
Secretario
Consejo de Administración