

# La equidad de género, un camino en el que avanzamos en Cooomeva



## **Avances 2015**

Más y mejores mecanismos  
para lograr igualdad de  
derechos para hombres y  
mujeres, y progreso para todos





Se adopta la **Política de Igualdad y Equidad de Género** para personas asociadas y vinculadas laboralmente a Coomeva.



### **Busca:**

- Igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres.
- Eliminación de violencia contra la mujer.
- No discriminación por género.



### **Promueve estrategias en tres dimensiones:**

1. Gestión y participación
2. Productos y servicios
3. Laboral

# DIMENSIÓN GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN



Sensibilización de 3.227 personas sobre igualdad de género, en los eventos “GenerAndo Reflexión”.

Curso virtual sobre políticas cooperativas con enfoque de género.



Difusión del rol social de la mujer a través de la web “Mujer Coomeva”.

- 6.231 visitas
- 78 publicaciones
- Enlaces con Confecoop, Ascoop y Coop
- Información en medios sociales de Coomeva - Facebook, Twitter-.

## Participación democrática y género en Coomeva



### Conformación de la Dirigencia

**67% hombres - 33% mujeres**

Participación de mujeres en procesos electorales

39% en elecciones locales  
28% en elecciones regionales y nacionales

Participación en estamentos de elección

34% mujeres - 29% en cargos principales-  
66% hombres

Participación en estamentos nacionales por nombramiento

58% hombres  
42% mujeres

Participación en estamentos regionales y zonales

33% mujeres  
67% hombres

Participación de mujeres en estamentos regionales

Mayor participación en Eje Cafetero (43%)  
Menor participación en Bogotá (22%)

Composición de estamentos asesores

Mayoría mujeres: Comités de Educación y de Recreación  
Mayoría hombres: Comités de Desarrollo Empresarial y Vivienda

# DIMENSIÓN PRODUCTOS Y SERVICIOS

**Cuatro estudios con información que ayudarán a diseñar nuevos productos con enfoque de género:**



**01**

## ***Uso y tenencia de productos y servicios***

- 82% de asociadas con al menos un producto.
- Mayor uso: seguros (85,1%), financieros (63%) y salud (39%).

**02**

## ***Situación de la mujer colombiana***

- Mayor número de madres cabeza de hogar.
- Mayor tasa de ocupación femenina.
- Mujeres deciden cerca del 70% del gasto en hogares.

## 03

## Análisis de la oferta actual Coomeva y de la competencia

<b>Portafolio</b>	40% enfocado a mujeres
<b>Coomeva Educa</b>	63% mujeres participantes
<b>Emprendimiento</b>	55 empresarias inscritas en Galardón Coomeva 4.900 mujeres en conferencias de emprendimiento
<b>Promoción de la Salud</b>	Detección de cáncer de cérvix - 90%
<b>Coomeva EPS y de Coomeva Medicina Prepagada</b>	Estrategias para eliminar barreras de acceso a control prenatal, atención del parto y disminuir mortalidad materna.

## 04

## Perfil de población de asociadas

<b>Asociadas</b>	138.629 - 56,6% del total de la población
<b>Ubicación</b>	Cali (32%), Bogotá (22%) y Medellín (22%)
<b>Nivel socioeconómico</b>	65,4% en estratos 3 y 4
<b>Educación</b>	75% profesionales
<b>Edad promedio</b>	44 años
<b>Estado civil</b>	44% soltera - 48% en pareja
<b>Antigüedad con la Cooperativa</b>	8,6 años en promedio
<b>Permanencia en la Cooperativa</b>	51,0% - 6 o más años 29,7% - al menos 2 años



# DIMENSIÓN ENTORNO LABORAL

**Seis empresas Coomeva avanzaron en el proceso para alcanzar el Sello de Equidad Laboral “Equipares”.**



## Estudios

- **Brechas de género en el entorno laboral.**
- **Equidad organizacional, y acoso sexual y laboral.**
- **Índices de segregación ocupacional y salarial.**
- **Percepciones de colaboradores y alta gerencia sobre temas de género y trabajo.**

## Talleres

- **Sensibilización sobre género.**
- **Acoso sexual y laboral**

## Campañas

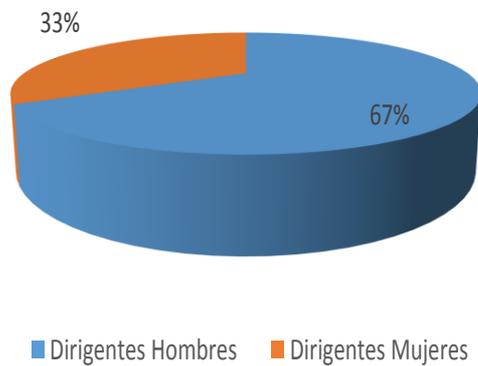
- **Sensibilización sobre Equipares a colaboradores.**

## **CONCLUSIONES:**

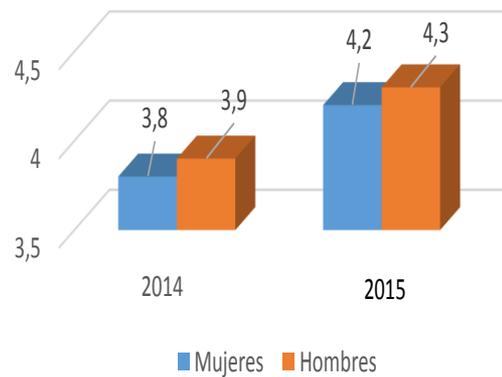
A dos años de implementación de la política de Género en Coomeva se ha avanzado en puntos como los siguientes:

- ✓ Mayor claridad conceptual sobre el significado de implementar políticas con enfoque de género.
- ✓ Reconocimiento de la existencia de la Política de Género y ejecución de iniciativas y programas para evidenciarla y visibilizar las acciones que Coomeva implementa para lograr mayor equidad e igualdad de género: Proyecto Equipares, Campañas, actos de conmemoración, sitio web, etc.
- ✓ Evidencias cuantificables y perceptibles sobre las brechas de género en Coomeva, tales como:

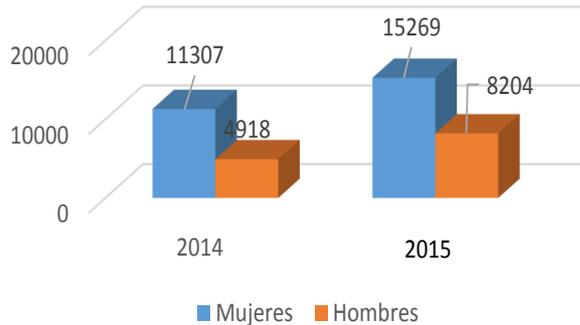
### Participación Democrática



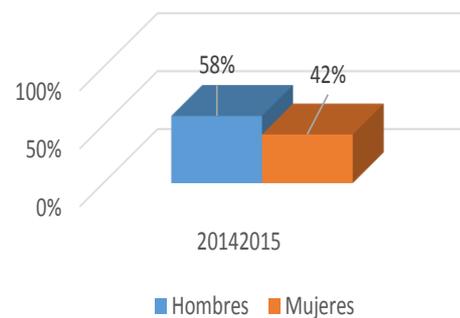
### Producto promedio por asociado



### % de participantes en programas de formación



### Cargos por nombramiento



- ✓ Definición de indicadores y herramientas para su medición a través de tableros de desempeño e informes dinámicos.
- ✓ Implementación del Proyecto Sello Equipares en seis empresas del GECC, para propiciar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres como elemento estratégico de competitividad.
- ✓ Mayor conciencia sobre la importancia de satisfacer las necesidades de los asociados mediante un mayor conocimiento de los intereses, gustos y preferencias de cada género.