

COOPERATIVA MÉDICA DEL VALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA**COOMEVA****CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN****ACUERDO No. 489 (CA-AC-2016.489)****Santiago de Cali, 30 de Marzo de 2016**

POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL ACUERDO No. 414 (AC-CA-ET-2013.414) DE OCTUBRE 25 DE 2013 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.

**Marzo 30 de 2016****CA-AC-2016.489**

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 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 en el marco de ejecución de la Política de Género, el Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva está participando en el Sello de Equidad Laboral Equipares que es una certificación que distingue a las organizaciones que implementan un Sistema de Gestión de Igualdad de Género.
10. Que es necesario ajustar la actual Política de Igualdad y Equidad de Género para armonizarla con los requisitos de la norma del Sistema de Gestión de Igualdad de Género del Sello Equipares.

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.

EVALUACION: 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, 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 revisarán los protocolos de atención en todos los servicios, especialmente los de salud, para que dichos protocolos tengan enfoque de género.
- Se adelantarán acciones de formación y adecuación de servicios, tendientes a que Coomeva se constituya en referente para la implementación de la Ley 1257 de 2008, sobre "Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres" tanto en su difusión, como en las responsabilidades legales asignadas y en la responsabilidad empresarial que esta Ley contempla.



Marzo 30 de 2016

CA-AC-2016.489

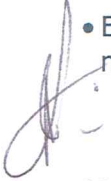
- Incluir en los productos y servicios del Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva, beneficios explícitos para ser usados por las mujeres, especialmente aquellos que son de apoyo para su crecimiento y desarrollo profesional.
- En la comunicación de los productos y servicios se usará el tono y los canales adecuados para facilitar el relacionamiento y acercamiento con el segmento de mujeres y promover los beneficios que representa la oferta del Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva.

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.

Estrategias:

- Las convocatorias, los procesos de selección, promoción, asignación salarial, incentivos, estímulos, formación y reconocimientos, así como, los manuales de funciones de cargos, garantizarán la igualdad de género.
- Se promoverán horarios, turnos y responsabilidades para flexibilizar espacios de conciliación de la vida laboral y familiar para hombres y mujeres colaboradores de Coomeva y su Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva.
- Se creará un sistema de reconocimientos y estímulos a los aportes significativos que impacten en la flexibilización de roles, rompan estereotipos, y estimulen la creatividad y trabajo en equipo, que propicie la igualdad de género.
- 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.
- Implementar 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, Capacitación, Promoción y desarrollo profesional, Remuneración y salario, Ambiente laboral y salud, Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Acoso sexual y laboral, y Comunicación no sexista.
- El área de calidad de cada una de las empresas será la responsable de realizar el monitoreo al sistema de gestión de igualdad de género.

 **Marzo 30 de 2016**

CA-AC-2016.489

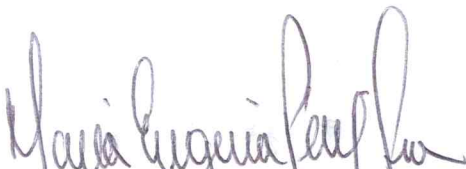


ARTÍCULO 5: RECURSOS: Las Empresas y unidades comprometidas con la implementación de la política incluirán en sus presupuestos recursos para la implementación de programas e iniciativas que lleven al cumplimiento de la política.

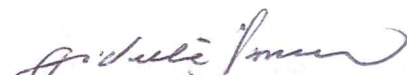
ARTÍCULO 6: INFORME: El Consejo de Administración con el apoyo del Comité de Género, de sus Comités Asesores y de la Administración será el encargado de la ejecución de la política establecida en el presente acuerdo y tomará las medidas necesarias para su cumplimiento, de manera que se logren los propósitos 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 30 de marzo de 2016, según consta en Acta No. 1098, rige a partir de su aprobación, deroga el Acuerdo No. 414 (AC-CA-ET-2013.414) del 25 de octubre de 2013 y todas las disposiciones que le sean contrarias consignadas en otros Acuerdos y Resoluciones emanados de este Organismo o de cualquier otro.



MARÍA EUGENIA PÉREZ ZEA
Presidente
Consejo de Administración



JOSÉ VICENTE TORRES OSORIO
Secretario
Consejo de Administración

