

1. Objeto

Esta política tiene por objetivo contribuir a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres en el Perú a través de las acciones que lleva a cabo COFIDE.

Específicamente, esta Política busca establecer los lineamientos para: i) orientar su visión estratégica para incluir la igualdad de género entre sus principios rectores; ii) ser una organización equitativa e inclusiva, que promueva la diversidad como una ventaja competitiva y estratégica; y iii) incorporar la perspectiva de género en sus productos y servicios.

2. Alcance

Las políticas descritas aplican a todo el personal de COFIDE bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado y/o plazo fijo.

Alcance a nivel institucional, esta Política engloba la cultura y prácticas organizacionales y las relaciones laborales que COFIDE mantiene con sus colaboradores. Asimismo, pretende incidir en la visión estratégica corporativa.

Alcance a nivel operativo; El principio de transversalidad sustenta la aplicación del enfoque de género en los productos y servicios de COFIDE. Esto se realizará de manera gradual a través de la implementación de los Planes de Actividades anuales y bajo un criterio de priorización sectorial alineado con la visión y estrategia de la corporación.

3. Principio

Principio de igualdad de género. COFIDE promoverá la igualdad de derechos y oportunidades entre sus colaboradores y colaboradoras. Para ello generará y utilizará la normativa y herramientas a su disposición.



Principio de equidad de género. COFIDE fomentará un trato justo y equitativo entre sus colaboradores y colaboradoras, de acuerdo a sus respectivas necesidades. Esto implicará la posibilidad de emplear tanto un trato igualitario como uno diferenciado (medidas de acción positiva) con el fin de compensar una desigualdad.

Principio de no discriminación. COFIDE no tolerará conductas o actos discriminatorios, sea por la razón que fuere, entre sus colaboradores y colaboradoras.

Respeto a la diversidad. COFIDE se compromete a velar por el respeto a la diversidad y reconoce la variedad y diferencias existentes entre géneros en cuanto a condiciones de vida, aspiraciones, necesidades, preferencias y modos de expresión, entre otros.

Principio de transversalidad. COFIDE tendrá en cuenta la perspectiva de género tanto en el aspecto institucional como en el aspecto operativo. En la dimensión operativa, se considerará el enfoque de género en todas las fases del ciclo de productos y servicios (diseño, implementación, monitoreo y evaluación).

4. Marco Legal

- Directiva Corporativa de Gestión Empresarial FONAFE, modificada mediante AD N° 002- 2018/011-FONAFE del 5 de diciembre de 2018.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención de Belém do Para a Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará),
- Pacto Mundial de la ONU.



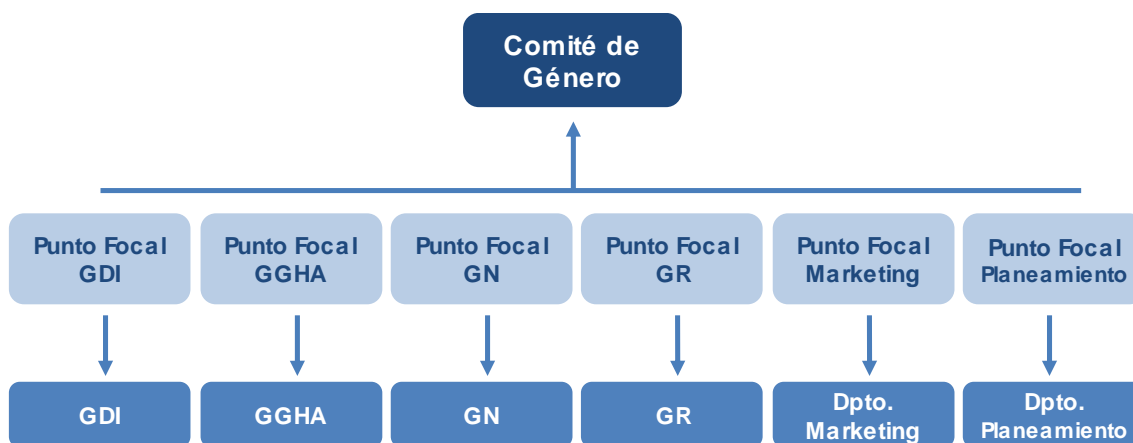
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible – ONU (ODS).
- Ley N° 27942 – Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Ley N° 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Ley N° 30709 - Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Ley No 28983 – Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Decreto Supremo No 008–2019–MIMP que aprueba la Política nacional de igualdad de género
- Decreto Supremo No 002-2020-MIMP que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de igualdad de género de la Política Nacional de igualdad de género.

5. Estructura organizativa

La implementación de esta Política precisa de una estructura de gobernanza con dos niveles: uno coordinador y otro ejecutivo. La responsabilidad de coordinación recae sobre el Comité para la igualdad de género, el cual está conformado por Gerentes y Subgerentes de diversas áreas, y tiene como finalidad articular y supervisar el avance en la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, sus actividades, productos y servicios, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género en COFIDE y bajo los parámetros establecidos en las políticas y estrategias de la Corporación. Para ello, su principal herramienta será la

elaboración de un Plan de Actividades anual, donde se priorizará la puesta en marcha de medidas en los diferentes ámbitos de actuación de esta política.

El segundo nivel, de carácter ejecutivo, está conformado por los diferentes Puntos Focales de género, repartidos en gerencias de negocio y de apoyo, quienes ejecutarán el Plan de Actividades y reportarán al Comité sobre su avance. Los puntos focales son colaboradores y colaboradoras a quienes se les asignará este rol, por lo tanto, mantendrán sus actuales funciones y seguirán respondiendo a sus respectivas gerencias. La estructura matricial propuesta puede observarse en la siguiente figura:



El Reglamento para el Comité de igualdad de género especifica las respectivas funciones del Comité y de los Puntos focales, así como el funcionamiento del mismo, entre otras disposiciones.

Finalmente, el Comité podrá contar con especialistas de género para aquellas actividades que estime necesarias, entre las que se destaca la elaboración y seguimiento de Análisis de Género y Plan de Acción de género para proyectos y programas.

6. Responsabilidades específicas

- **Comité para la Igualdad de género:** es el impulsor de la temática en la organización. Coordina a los Puntos Focales y reporta a la Gerencia General el



avance en la implementación del Plan de Actividades. Sus funciones específicas están recogidas en su propio Reglamento.

- **Puntos Focales:** su principal objetivo es apoyar al Comité para la igualdad de género en la implementación del proceso de transversalización de la perspectiva de género en las actividades, productos y servicios de COFIDE, de manera articulada e integral. Sus funciones específicas quedan estipuladas en el Reglamento del Comité para la igualdad de género.
- **Departamento de Gestión Humana:** es responsable de velar por el cumplimiento de la presente política en lo referente a la Línea de Acción 2, específicamente, de integrar la perspectiva de género en las políticas de gestión humana.
- **Gerencia de Negocios:** es responsable de velar por el cumplimiento de la presente política en lo referente a la Línea de Acción 3, específicamente, de incorporar el enfoque de género en los productos y servicios que son de su competencia.
- **Gerencia de Desarrollo e Innovación:** es responsable de velar por el cumplimiento de la presente política en lo referente a la Línea de Acción 3, específicamente, de incorporar el enfoque de género en los productos y servicios que son de su competencia.
- **Gerencia de Riesgos:** es responsable de velar por el cumplimiento de la presente política en lo referente a la Línea de Acción 3, específicamente, de acompañar al área de negocio mediante la incorporación del enfoque de género en la gestión del riesgo ambiental y social en las fases de admisión y seguimiento.
- **Departamento de Planeamiento:** es responsable de velar por el cumplimiento de la presente política en lo referente a la Línea de Acción 1, específicamente, de incorporar el enfoque de género en la planificación estratégica de la Corporación.
- **Departamento de Marketing:** es responsable de velar por el cumplimiento de la presente política en lo referente a la Línea de Acción 1, específicamente, de incorporar la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la Corporación.
- **Resto de Gerencias y Jefaturas:** son responsables de cumplir la política y promover la capacitación y formación de su equipo de trabajo. También son responsables de contribuir al cumplimiento de la presente política en lo referente a la Línea de Acción 1 y 3, según encomiende el Comité.

- **Los colaboradores:** son responsables de cumplir las políticas establecidas en este documento.

7. Lineamientos estratégicos

Esta Política se enmarca dentro de la Política Nacional de Igualdad de género, aprobada en 2019 por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, del Plan Estratégico Multisectorial de igualdad de género, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019 – 2030, aprobado por Decreto Supremo N° 237-2019-EF, la Estrategia Nacional de Inclusión Financiera, aprobado por Decreto Supremo N° 191-2014-EF, y del Plan de Acción en Género y Cambio Climático, aprobado por Decreto Supremo No 012-2016-MINAM, entre otros.

Asimismo, está alineada con la agenda global formulada por las Naciones Unidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente en cuanto al logro del ODS 5 - Igualdad de género, así como con los tratados internacionales que promueven los derechos de las mujeres, como son la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará), o la Plataforma para la Acción de Beijing, y toma como referencia los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés), establecidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ONU Mujeres.

De este modo, COFIDE pone de manifiesto su compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas. A través de la incorporación del enfoque de género en su gestión de triple resultado, la cual busca impactar positivamente en el ámbito económico, social y ambiental, COFIDE pretende incidir en el desarrollo del Perú mediante el impulso a la infraestructura, inversión productiva, así como el apoyo a las MYPES y el emprendimiento. Para ello, se requiere la puesta en marcha de acciones articuladas en diferentes ámbitos, cuyas directrices quedan plasmadas en los siguientes lineamientos estratégicos.

7.2.1 Liderazgo de COFIDE en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Objetivo: Posicionar a COFIDE como agente de cambio hacia la igualdad de género en el Perú

Acciones:

- Adopción y difusión del compromiso de la organización con los principios de igualdad de género.
- Alineación con las políticas nacionales y tratados internacionales de igualdad.
- Armonización con la estrategia de COFIDE y principales políticas.
- Establecimiento de alianzas para la promoción de la igualdad de género.
- Uso de una comunicación no sexista, que reduzca los estereotipos de género y fomente el cambio de patrones socioculturales.
- Desarrollo y divulgación de prácticas exitosas de la organización en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.
- Promoción de la igualdad de género entre los socios estratégicos de la organización para que desarrollen prácticas igualitarias en sus instituciones.

7.2.2 Integración de la perspectiva de género en la gestión del recurso humano

Objetivo: **Favorecer un clima laboral diverso que propicie la excelencia e igualdad de género**

Acciones:

- Promoción de la igualdad de género desde el nivel más alto de la organización, explicitando la prohibición de cualquier práctica discriminatoria en materia de empleo y ocupación en las políticas de COFIDE.
- Establecimiento de medidas destinadas a incrementar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo e instancias de decisión.
- Eliminación de los sesgos inconscientes de género al interior de la organización, de forma que se construya una cultura organizacional en la que todas las personas puedan desarrollar su potencial.
- Promoción de políticas que tiendan a una cultura de trabajo más inclusiva y flexible, permitiendo conciliar las responsabilidades personales, familiares y laborales.
- Implantación de una política de tolerancia cero contra cualquier forma de violencia en el trabajo, sea física o verbal, que prevenga y sancione el acoso sexual.
- Fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en lo referente a remuneración, ascensos y acceso a programas de entrenamiento y capacitación.

- Fortalecimiento de competencias en materia de género, mediante capacitaciones normativas sobre equidad de género para toda la institución y formaciones especializadas para los puntos focales.

7.2.3 Transversalización de género en el negocio

Objetivo: **Mejorar la calidad e impacto de los productos y servicios a partir del enfoque de género**

Acciones:

- Incorporación del enfoque de género en los productos y servicios de COFIDE.
- Captación y administración de recursos financieros de terceros para la igualdad de género.
- Uso de criterios igualitarios en la gestión y administración de fondos fiduciarios.
- Fomento del acceso a recursos financieros a mujeres a través de los servicios de intermediación bancaria.
- Asistencia técnica para el fomento del emprendimiento de mujeres
- Desarrollo de operaciones de mitigación y adaptación al cambio climático con enfoque de género.
- Adecuación de procedimientos y formularios según las necesidades del negocio.

8. Reporte y difusión

Es importante realizar documentos de trabajo y diseñar herramientas específicas para la implementación de las acciones, para su seguimiento y evaluación anual. Por ello se podrán desarrollar:

- Planes de Actividades Anuales. Cada año el Comité para la Igualdad de Género definirá el plan anual de gestión de igualdad que incluirá: Medidas seleccionadas para el año, Presupuesto, Calendario, Responsables, Indicadores.
- Informes quinquenales de evaluación, que muestren el grado de cumplimiento del Plan y su impacto.

En particular, se reportarán los avances a los siguientes organismos:

- Directorio de COFIDE, reporte anual de actividades.



- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, reporte anual de actividades
- Organismos multilaterales e instituciones financieras internacionales, de acuerdo con lo establecido en los convenios o acuerdos marco firmados.

9. Glosario de términos

- Acoso laboral: Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la persona acosada o víctima tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.
- Acoso sexual. Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Análisis de género. Se trata de una evaluación que examina cómo las diferencias de género en roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en determinadas situaciones o contextos. Este análisis evalúa las relaciones entre mujeres y hombres, así como su respectivo acceso y control sobre los recursos y las limitaciones que enfrentan. El objetivo de llevar a cabo un análisis de género es reducir las desigualdades de género o, por lo menos, limitarlas.
- Ceguera de género (*gender blindness*). Se refiere a la imposibilidad de reconocer que los roles y responsabilidades de hombres y mujeres les son asignados en contextos específicos, por razones culturales, sociales o económicas. Aquellos proyectos, programas y políticas que no tienen en cuenta estas diferencias son “ciegos al género” y, por lo tanto, perpetúan la desigualdad de género. Realizar un análisis de género evita esta ceguera.
- Comunicación inclusiva. Se entiende como toda comunicación (sea verbal, visual, audiovisual, entre otras) que se realice y se dirija teniendo en cuenta la existencia de una sociedad diversa y, en la medida de lo posible, se adapte para dirigirse a todos y todas.
- Discriminación. Se entiende como distinción en el trato por motivos arbitrarios como el origen racial, sexo, nivel socioeconómico. Generalmente, se le da

connotación negativa en la medida en que se trata despectivamente o se perjudica a determinados grupos sin tener una justificación racional.

- Empoderamiento de mujeres y niñas. Se refiere a aquellas acciones encaminadas a contribuir a que las mujeres y niñas ganen el poder y control sobre sus vidas, es decir, se empoderen. Esto implica incrementar el acceso y control sobre los recursos, expandir el abanico de elecciones, generar confianza y seguridad en sí mismas, sensibilizar y tener incidencia, así como transformar estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y las desigualdades de género. Para ello, mujeres y niñas no solo tienen que tener acceso a derechos, capacidades, recursos y oportunidades, sino agencia para la elección y toma de decisiones.
- Equidad de género. Va más allá de la igualdad de género, pues hace referencia además al trato diferenciado que se otorga a determinados grupos y que se encuentra justificado en la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran por haber sido históricamente invisibilizados y/o discriminados. Implica dar un trato a los grupos humanos de acuerdo a sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. Concretamente, en el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.
- Estereotipo de género. Es la idea o creencia adquirida a lo largo del proceso de socialización que atribuye determinadas conductas y roles según el género de una persona, dentro de la construcción binaria del género (femenino - masculino).
- Género. Construcción sociocultural que diferencia y configura los roles sociales, las percepciones, los estatus y las expectativas que se tienen de cada persona según el género asignado al nacer.
- Igualdad de género. Se refiere a la igualdad de derechos y de oportunidades que tienen todas las personas por el solo hecho de ser seres humanos, independientemente del género con el que se identifique o el sexo con el que haya nacido. En dicho sentido, los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con que se nace ni del género con el que se identifica.
- Perspectiva de género. Se refiere a la manera de ver, enfocar o analizar una acción teniendo en cuenta el impacto esperado que el género puede tener

sobre las oportunidades, roles e interacciones de las personas. De este modo, el género se presenta como una categoría de análisis más. Utilizar este enfoque permite realizar el análisis de género y, seguidamente, transversalizar género en un proyecto, programa, política o institución.

- Punto focal. Se trata de personas que funcionan como agentes de cambio dentro de una institución, cuyo rol principal es promover la incorporación de la perspectiva de género en su organización y desarrollo de actividades. Tienen una función catalizadora y centralizadora de información sobre la temática de género al interno de la organización, ayudando a difundir e impulsar la temática. Sin embargo, esta figura no sustituye al especialista de género como tal.
- Sexo. Percepción social construida en base a los órganos genitales y que circunscriben a las personas a su pertenencia al sexo femenino o masculino.
- Sesgos inconscientes. A diferencia de los estereotipos, los sesgos inconscientes son atajos que toma nuestro cerebro para tomar decisiones. No son buenos ni malos, pero en algunas oportunidades son la antesala de la discriminación abierta.
- Transversalización de género. Se trata de una estrategia para alcanzar la igualdad de género, no es un objetivo ni un fin en sí mismo. Transversalizar la perspectiva de género es el proceso que requiere evaluar las implicaciones que tiene cualquier acción (proyectos, programas, políticas, legislación) para mujeres y para hombres, en todas las áreas y en todos los niveles. Permite visibilizar las preocupaciones, necesidades y experiencias diferenciadas de hombres y mujeres e integrarlas como una dimensión adicional en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de proyectos, programas y políticas en todas las esferas sociales, incluidas la económica y la política, de manera que mujeres y hombres se beneficien igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El fin último es conseguir la igualdad de género.
- Violencia. Se define como todo acto que esté relacionado a prácticas de fuerza física o verbal sobre otro ser originando un daño sobre el mismo de manera voluntaria o accidental. Existen diferentes tipos de violencia que generalmente se practican sobre las personas más vulnerables, como por ejemplo las mujeres, niños, ancianos, etc.
- Violencia laboral. Se entiende como toda acción ejercida dentro del contexto laboral que manifieste abuso de poder por parte del empleador, personal de mayor jerarquía o un tercero vinculado al ambiente laboral. Suele manifestarse a través del maltrato verbal, acoso sexual y agresión física.

Política para la Equidad de Género



- **Violencia simbólica.** Término utilizado para referirse a la tolerancia frente a los actos de violencia de género instituidos en lo incorpóreo: en los pensamientos, sentimientos y percepciones. Este tipo de violencia es la más sutil y ha sido normalizada por la sociedad, incluyendo a las propias mujeres, como consecuencia de la institución de las ideologías hegemónicas de lo masculino sobre lo femenino.

Violeta Karina Flores Rodas

Presidente

Eveling Sihuacollo Liñan

Secretaria

Gerardo Freiberg Puente

Gerente General