**Ficha Caracterización de Buenas Prácticas en Equidad de Género en el Sector Empresarial Antioqueño**

|  |  |
| --- | --- |
| **CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA** | |
| **Nombre de la Empresa** | Comfama |
| **Sector** | Caja de compensación familiar |
| **Tamaño de la Empresa** | Gran empresa |
| **Localización** | Antioquia |
| **Total de Empleados** | 4913 |
| **Porcentaje de Mujeres** | 63% |
| **Porcentaje de Hombres** | 37% |
| **Datos de Contacto** | Salomé Montoya  SalomeMontoya@comfama.com.co |
| **CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA** | |
| **Fecha de inicio de la implementación de la buena práctica** | 2019 |
| **Nombre de la Buena Práctica** | Laboratorio de masculinidades |
| **Problema o necesidad que se intervino** | A partir del autodiagnóstico que realizó Comfama para identificar cómo se encontraban en términos de equidad de género, se pudo evidenciar una tendencia a entender el género como un asunto de mujeres. Esta forma de comprender lo asuntos de género está relacionada con el esparcimiento de una cultura de normalización de estereotipos y sesgos de género, por lo que se hizo necesario pensar una estrategia que involucrara a los hombres en esta construcción de equidad de género colectiva.  Además, esta estrategia busca incentivar en los hombres el reconocimiento de su sensibilidad y emociones, para cambiar la idea de que la emocionalidad, la tristeza, la angustia y el dolor son sentimientos exclusivos de mujeres. Así, la masculinidad no es igual a violencia, eso es algo que se aprende y, por tanto, se puede desaprender. |
| **Antecedentes: ¿Cómo inició?** | Esta estrategia surge como consecuencia de los resultados arrojados por el autodiagnóstico realizado en la empresa, así como los grupos focales y ejercicios controlados. Entre estos resultados se reconoce la importancia de involucrar a los hombres en las discusiones e incentivar el diálogo en relación con las masculinidades no hegemónicas. Ello entendiendo que, si bien la equidad de género es una lucha femenina, los hombres son actores activos y pasivos para el cambio de esta realidad. |
| **Descripción de la buena práctica ¿En qué consiste?** | Esta iniciativa parte del reconocimiento de que los hombres son unos aliados para avanzar en la ruta hacia la equidad de género, pues este es un asunto que le compete a todos y todas. Así, con esta estrategia se busca que nos conectemos con los varones para transformar imaginarios y prácticas que han perpetuado las violencias de género. |
| **Alianzas existentes en el marco de la experiencia** | No se realizan alianzas específicas para este |
| **Beneficios o resultados obtenidos en la empresa** | A partir de la implementación de esta iniciativa, se ha logrado mayor movilización de nuevas conversaciones entre los varones, así como despertar mayores preguntas y mayor consciencia entre ellos. Además, esta práctica ha incentivado iniciativas de réplica organizacional, así como la existencia de promotores de cambio y la construcción de círculos de confianza.  Igualmente, esto ha sido importante para resaltar aquellas masculinidades no hegemónicas, que han sido invisibilizadas y calladas, masculinidades que hay que resignificar para lograr la equidad de género. |
| **Acciones de mejora o lecciones aprendidas en el proceso** | Una lección aprendida con esta iniciativa es que, si bien permite enmarcar la conversación en otros entornos y grupos de personas, aún falta mucho por hacer para generar cambios de contextos y procesos para cambios estructurales. Esto implica el compromiso de todos y todas, y hay que seguir trabajando en ello. |
| **¿Existe un proceso de divulgación o socialización de la buena práctica? ¿Cómo se realiza?** | Para la divulgación de esta iniciativa se publican Boletines internos, vídeos y conferencias abiertas al público y se hace uso del espacio en la revista Comfama. |
| **De ser replicable la experiencia ¿Cuáles son los criterios de replicabilidad? ¿Quiénes pueden hacerlo?** | Uno de los criterios más importante es que haya un compromiso general de la empresa y la junta directiva, que haya un cuestionamiento interno que busque cambiar las realidades organizacionales y, así genere una reflexión interna. |