

POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

**Cooperativa de Ahorro y
Crédito 4 de Octubre**



Versión 00



POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

Código: PO-AFA-EIG-01

Versión: 00

Documento Controlado

Fecha de Aprobación: 01/10/2024

Índice

INTRODUCCIÓN	2
ANTECEDENTES.....	2
CONTEXTO NORMATIVO	2
PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO.....	4
ACUERDA	6
SECCIÓN I: ÁMBITO Y OBJETO	7
ART. 1.- ÁMBITO.....	7
ART. 2.- OBJETO.	7
SECCIÓN II: DEFINICIONES Y OBLIGACIONES.....	7
ART.3.- DEFINICIONES.....	7
ART.4.- OBLIGACIONES DE LA COOPERATIVA 4 DE OCTUBRE.....	9
ART. 5.-OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES CON LA COOPERATIVA.....	12
ART. 6.- OBLIGACIONES DE LA COOPERATIVA CON SUS SOCIOS Y CLIENTES.	12
ART. 7.- PUBLICACIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO.....	13
ANEXOS	15
APROBACIÓN DEL REGLAMENTO DE PROTECCIÓN AL CLIENTE	16
REGISTRO DE CONTROL DE CAMBIOS DEL REGLAMENTO DE PROTECCIÓN AL CLIENTE	17

	POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	Código: PO-AFA-EIG-01
Versión: 00	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 01/10/2024

INTRODUCCIÓN

La Cooperativa de Ahorro y Crédito 4 de Octubre a lo largo de su Historia, reconoció y priorizo la importancia de la igualdad que debe existir entre hombre y mujer, convencidos de que es importante la participación de la mujer en todas las esferas en iguales condiciones, porque las mujeres son parte fundamental del desarrollo y la construcción social.

El Código de Ética institucional establece que “La cooperativa velará porque tanto a mujeres como a hombres se les brinde las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno y se garantice el acceso a servicios, productos, trabajo, cargos directivos a hombres y mujeres, como un derecho fundamental de todo ciudadano(a)”.

La Política de Igualdad de Género se encamina al cumplimiento de normas internacionales y nacionales, cuyo objetivo es implementar una cultura institucional de igualdad de género con el compromiso de todos los miembros de la cooperativa de promover, apoyar y fomentar el cumplimiento de esta política

ANTECEDENTES

La Cooperativa 4 de Octubre se encuentra comprometido con ejecutar y coadyuvar en la aplicación de políticas públicas y tratados internacionales, encaminados a lograr la equidad e igualdad de género en el ámbito económico, financiero, laboral, y social.

En este sentido, la Cooperativa implementa acciones afirmativas al contar con su Gobierno Corporativo conformada en un 75% por mujeres y 25% de hombres y el 71% de los cargos de decisión y supervisión es liderado por profesionales de sexo femenino. Por lo expuesto, la cooperativa se compromete en seguir implementando planes, programas y proyectos con enfoque de género que permita la igualdad de oportunidades laborales y de formación profesional, buscando adoptar e implementar las medidas necesarias para eliminar toda forma de discriminación, inequidad, acoso o toda forma de violencia de género hacia las mujeres, que afecte de manera directa o indirecta a su equipo de funcionarios y funcionarias y a la comunidad en general.

Por lo expuesto, la Cooperativa 4 de Octubre tiene como objetivo cerrar las brechas entre hombres y mujeres, apuntando a lograr la equidad, contribuyendo a eliminar todas las formas de discriminación contra la mujeres, asegurando su pleno desarrollo en el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones.

CONTEXTO NORMATIVO

La Cooperativa de Ahorro y Crédito 4 de Octubre en cumplimiento con el artículo 2 de la

	POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	Código: PO-AFA-EIG-01
Versión: 00	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 01/10/2024

Declaración Universal de los Derechos Humanos donde se determina: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición...”

El numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, como uno de los principios respecto del ejercicio de los derechos, establece: " 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Que, el Ecuador ratificó su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y declaró a la Agenda 2030 como política pública del Gobierno Nacional, siendo el objetivo cinco el lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Que, el literal d) del artículo 4 de la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria establece que las personas y organizaciones amparadas por esa ley, en el ejercicio de sus funciones, se guiarán por los siguientes principios, según corresponda: “d) La equidad de género;"

Que, la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria emitió las disposiciones generales sobre la norma de control para la protección de los socios, clientes y usuarios desde la inclusión financiera con perspectiva de género.

Que, el artículo 34 del Reglamento a la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria determina las atribuciones y deberes del Consejo de Administración en su literal 3 “Aprobar políticas institucionales y metodologías de trabajo” y el literal 5 “Dictar los reglamentos de administración y organización internas, no asignados a la Asamblea General”.

Que, el artículo 25 del Estatuto menciona que” Los Consejos respetarán la equidad de género en su conformación, en la medida de lo posible”

Que, el artículo 15 literal c) del código de ética de la entidad considera “no incurrir en actos de hostigamiento y discriminación basados en la raza, credo, sexo, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, color, género, nacionalidad o cualquier otra razón política, ideológica, social y filosófica”.

El Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 4 de Octubre, en uso

 <p>4 DE OCTUBRE COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO</p>	<p>POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Código: PO-AFA-EIG-01</p>
<p>Versión: 00</p>	<p>Documento Controlado</p>	<p>Fecha de Aprobación: 01/10/2024</p>

de las atribuciones que le confiere el artículo 34, numeral 3 del Reglamento General de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y el artículo 21 numeral 3 del Estatuto.

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

En alineación con la normativa internacional, nacional e interna de la Cooperativa la presente política incorpora de forma integral el enfoque de género en los siguientes aspectos:

1. **Promover la igualdad de género desde el más alto nivel:** entendido como el compromiso de las máximas autoridades para lograr cambios estructurales integrales, que se expresen en su planificación estratégica a corto, mediano y largo plazo fomentando transformaciones y mejoras que sean monitoreadas y adoptadas como parte de la cultura organizacional de la Cooperativa a nivel institucionales y culturales que permitan que la igualdad de género se convierta en un valor compartido por todos los que conforman la Cooperativa 4 de Octubre.
2. **Tratamiento respetuoso y equitativo a hombres y mujeres en el ámbito del trabajo al respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación, promoviendo cambios de actitudes, comportamientos y prácticas en igualdad:** por la que todas las personas y funcionarios del equipo disfruten de igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional en un ambiente de respeto a sus derechos y libre de conductas y comportamientos que atenten contra la equidad e igualdad de género o fomenten el acoso de cualquier naturaleza.
3. **Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de las y los funcionarios, funcionarias, socios, socias y cliente:** evitando reforzar estereotipos de género al momento de elaborar planes de: salud, seguridad, y al estructurar equipos de trabajo; así como, establecer condiciones adecuadas en el espacio laboral, con el fin de preservar la salud física y emocional de todos los colaboradores. Adicionalmente, se desarrollarán líneas de acción que promuevan el empoderamiento de las mujeres, principalmente de las mujeres rurales en donde se ubican los principales índices de pobreza a nivel nacional.
4. **Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres:** entendiéndose a la educación como un recurso estratégico para eliminar las brechas de género, se impulsará la elaboración de normativa de desarrollo profesional que tome en cuenta las necesidades particulares de los hombres y las mujeres, con líneas directas de acción a través de la capacitación, dirigidas a mujeres, para identificar y evitar sesgos de género al interior de la institución y en la atención a sus socios y clientes.
5. **Fomentar prácticas permanentes en favor del empoderamiento y autonomía económica de las mujeres:** Impulsar a los socios, clientes, proveedores, contratistas, consultores entre otros actores vinculados a la Cooperativa a



POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

Código: PO-AFA-EIG-01

Versión: 00

Documento Controlado

Fecha de Aprobación: **01/10/2024**

desarrollar políticas internas en sus organizaciones para identificar más emprendimientos de suministros lideradas por mujeres promoviendo valores que rompen paradigmas de género.

6. **Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y de cabildeo:** lo que implica utilizar las capacidades institucionales para reforzar la importancia del empoderamiento de la mujer como mecanismo que promueve el progreso económico de toda la sociedad, a través del propio ejemplo como institución que valora la igualdad de género y que contribuye a la inclusión y educación financiera, así como a la investigación económica, con enfoque de género.
7. **Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género:** con el fin de mejorar constantemente el escenario de igualdad de género, la Institución contará con indicadores y metas que serán monitoreados; los resultados se difundirán en informes específicos tales como: memorias anuales, redes sociales entre otros mecanismos que aseguren su divulgación.

	POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	Código: PO-AFA-EIG-01
Versión: 00	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 01/10/2024

El Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 4 de octubre, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 34, numeral 3 del Reglamento General de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario y el artículo 22 numeral 3 del Estatuto.

ACUERDA

Expedir la presente Política de Equidad e Igualdad de Género para la Cooperativa de Ahorro y Crédito 4 de octubre. De acuerdo a las siguientes disposiciones:

 <p>4 DE OCTUBRE COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO</p>	<p>POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Código: PO-AFA-EIG-01</p>
<p>Versión: 00</p>	<p>Documento Controlado</p>	<p>Fecha de Aprobación: 01/10/2024</p>

POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “4 DE OCTUBRE”

SECCIÓN I: ÁMBITO Y OBJETO

ART. 1.- ÁMBITO.

La presente política es de cumplimiento obligatorio, y rige para los Directivos, representantes de la Asamblea General, Vocales de los Consejo de Administración y Vigilancia, Gerencia General, integrantes de Comités, asesores, funcionarios y funcionarias vinculadas a las actividades financieras de la Cooperativa bajo cualquier modalidad contractual: contrato civil de servicios profesionales a prueba, indefinido, o en calidad de pasantes o practicantes.

Adicionalmente, las disposiciones de la presente política serán aplicables para los socios, clientes y aliados estratégicos tales como: proveedores, contratistas, equipos consultores, subcontratistas, personal de asesoría, representaciones; y, demás partes interesadas con las que la Institución interactúa directa o indirectamente.

Gerencia nombrará un responsable de la presente política para su control y seguimiento normativo.

ART. 2.- OBJETO.

La presente política tiene por objeto establecer lineamientos para promover y generar una cultura organizacional que fomente la equidad de género dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 4 de Octubre, para la identificación de mejores prácticas tendientes a promover y garantizar los derechos de las mujeres y a generar condiciones para garantizar la igualdad de género, como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Así como, establecer un marco de gestión con enfoque de género en la entrega de sus productos y servicios, de conformidad a las atribuciones, competencias y responsabilidades otorgadas a la Cooperativa, aportando a mejorar las condiciones de vida de hombres y mujeres en igualdad.

SECCIÓN II: DEFINICIONES Y OBLIGACIONES

ART.3.- DEFINICIONES.

Para efectos de la presente política se emplearán los siguientes términos.

- **Igualdad de género:** Principio jurídico universal que demanda se garanticen los



POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

Código: PO-AFA-EIG-01

Versión: 00

Documento Controlado

Fecha de Aprobación: 01/10/2024

- mismos derechos, responsabilidades y oportunidades a hombres, mujeres, niñas y niños, en reconocimiento de sus diferencias biológicas y psicosociales. La igualdad de género es una condición ineludible para el desarrollo humano (PROAmazonía, 2022)
- **Equidad de género:** Principio de justicia que promueve la eliminación de las circunstancias y la transformación de los contextos que originan la desigualdad, con el fin de que las personas puedan desarrollarse según sus diferencias (PROAmazonía, 2022)
 - **Enfoque de género:** Herramienta de análisis social, que a través de una metodología establecida identifica las construcciones culturales y sociales base de la desigualdad entre hombres y mujeres en todas las clases sociales y contextos culturales. Además, establece acciones favorables a la igualdad de género (PROAmazonía, 2022)
 - **Brechas de género:** Indicadores cualitativos y cuantitativos que permiten identificar las diferencias o inequidades entre mujeres y hombres respecto a derechos, oportunidades, acceso al poder y control de los recursos y servicios económicos, ambientales, sociales, culturales y políticos ((PROAmazonía, 2022)
 - **Educación Financiera:** Proceso por el cual los socios, clientes, usuarios y proveedores financieros adquieren o mejoran su conocimiento y comprensión sobre los diferentes productos y servicios financieros, sus beneficios y riesgos; sus derechos y obligaciones, para tomar decisiones responsables e informadas, que le permitirán mejorar su bienestar económico.
 - **Inclusión Financiera:** Acceso y utilización de productos y servicios financieros de calidad por parte de personas naturales y jurídicas capaces de elegirlos de manera informada. Los productos y servicios financieros deben ofrecerse de manera transparente, sostenible y responder a las necesidades de la población.
 - **Indicadores de género de las entidades del sector financiero popular y solidario:** Herramienta que permite medir y visibilizar las posibles brechas de género en el acceso y uso de los productos y servicios financieros y la participación de socios y clientes en las entidades del sector financiero popular y solidario.
 - **Oportunidad igualitaria al crédito:** Derecho de las personas con capacidad para contratar un crédito a no ser discriminadas respecto de ningún aspecto relacionado con la transacción del crédito con base en su etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente.
 - **Perspectiva de género:** Forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales y así tomar las acciones que se deben emprender para crear las condiciones de cambio que permitan generar la construcción de oportunidades, roles e interacciones sociales de la igualdad entre hombres y mujeres, sin importar la identidad de género.

	POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	Código: PO-AFA-EIG-01
Versión: 00	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 01/10/2024

ART.4.- OBLIGACIONES DE LA COOPERATIVA 4 DE OCTUBRE.

Las autoridades, funcionarios y funcionarias, serán quienes se encarguen de ejecutar e implementar la política institucional para mantener un sistema de gestión que fomente una cultura organizacional que incluya la equidad e igualdad de género, en los siguientes ámbitos:

De la Gestión

- a) Implementar la equidad e igualdad de género como eje transversal en las estrategias, objetivos, políticas, programas, proyectos y procesos de capacitación existentes y en los que consten en su planificación estratégica de los siguientes años.
- b) Integrar las necesidades, intereses estratégicos en la creación de productos financieros de las mujeres y hombres en las áreas en las que interviene la Cooperativa, garantizando flexibilizar las condiciones de acceso a crédito, microcrédito. Ver en el Manual de Crédito los productos diseñados para este fin, además no se tomará en cuenta para la calificación de crédito factores o parámetros que impliquen discriminación de género o un trato desigual para el acceso al crédito. Sin embargo, de existir rechazo de la solicitud de crédito, Jefe de Crédito emitirá por escrito las razones al socio, garantizando siempre la oportunidad igualitaria de acceso al crédito.
- c) Velar por el cumplimiento de la Política de Equidad e Igualdad de Género; y, así mismo aportar en la consecución de los objetivos y requisitos a implementarse en el modelo de gestión establecido para el efecto.
- d) Monitorear para que las atribuciones y responsabilidades asignadas a cada una de las unidades administrativas observen aspectos relacionados con la equidad e igualdad de género.
- e) Contribuir a la inclusión financiera con enfoque de género, implementando acciones orientadas a la educación, capacitación, normativa, regulaciones financieras, productos y servicios que promuevan el cierre de brechas, y potencien las capacidades y oportunidades de las mujeres y su autonomía económica
- f) Ofertar productos, servicios financieros y no financieros para mujeres y hombres que contribuya a solucionar las necesidades de sus socios y clientes de forma oportuna garantizando el acceso a financiamiento en condiciones acordes a la realidad de los sectores.
- g) Promover y apoyar la investigación de temas económicos-financieros con enfoque de género, en el ámbito de sus competencias tanto al interno como al externo de la institución.
- h) Apoyar la construcción de productos relacionados a créditos para emprendimientos de mujeres, que garanticen y flexibilicen los mecanismos de acceso, con tasas de interés competitivas y asequibles a las mujeres.
- i) Garantizar la igualdad de oportunidades a fin de que sus socios participen en la integración de sus órganos de directivos y control, con miras a que exista una representación proporcional de hombres y mujeres en estas instancias, considerando el número de socios en función de género.

	POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	Código: PO-AFA-EIG-01
Versión: 00	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 01/10/2024

De la Gestión del Talento Humano

- a) Proceso de incorporación y permanencia
Se promoverá y velará por la inclusión de la equidad e igualdad de género en las metodologías y políticas de reclutamiento, selección y promoción del personal que brinde oportunidades tanto a hombres como a mujeres valorando el compromiso y buen desempeño de sus funcionarios.
- b) Institucionalizar el enfoque de igualdad de género en la gestión del talento humano, reduciendo las brechas detectadas en las evaluaciones anuales de desempeño, apoyando la concordancia de la vida laboral, personal y familiar; y, la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- c) Brindar a las y los funcionarios de la Cooperativa, un clima laboral de respeto a los derechos, a la dignidad, promoviendo acciones afirmativas que garanticen un ambiente libre de toda forma de discriminación, intimidación, maltrato, acoso, abuso o conductas violentas, fomentando así el desarrollo personal y profesional; y, contribuyendo a una conciliación entre la vida laboral y familiar de su personal, en relación directa al Código de Ética Institucional.
- d) Fomentar la participación de hombres y mujeres en los procesos institucionales de convocatoria y de selección de personal, así como en lineamientos para la postulación, aplicación y evaluación de los perfiles de candidatos y candidatas
- e) Garantizar y mantener el equilibrio en el número de hombres y mujeres y en la distribución de puestos directivos en el equipo de la institución.
- f) Brindar las facilidades y otorgar los permisos necesarios para dar cumplimiento irrestricto de los derechos que asisten a las funcionarias que se encuentren en período de lactancia, o que requieran asistir al cuidado urgente de sus hijos.
- g) En el proceso de entrevista se evitará preguntar al postulante sobre su status o planes de temas relacionados con: matrimonio, embarazo responsabilidades familiares.
- h) Garantizar que en el equipo de entrevistadores exista paridad de género.
- i) Garantizar que la remuneración del personal se maneje bajo los estándares de equidad e igualdad de género; la misma que se basará a la estructura salarial de la institución sin considerar el género.
- j) Comunicar a todo el personal los cambios, reformas y actualizaciones en beneficio de los funcionarios.

Del Monitoreo, seguimiento y evaluación

- a) Generar, recolectar y analizar estadísticas y datos para la evaluación de la gestión e instrumentación de las normativas nacionales, así como las políticas monetaria, financiera y crediticia con enfoque de género; e igualmente, en la construcción el sistema de indicadores económicos y financieros, según la Resolución SEPS-IGT-IGS-INFMR-INGINT-2021-0017
- b) Identificar ventanas de oportunidad para registrar indicadores que permiten medir la brecha financiera de género y su aporte a la reducción las brechas económicas de las mujeres en su diversidad.

	POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	Código: PO-AFA-EIG-01
Versión: 00	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 01/10/2024

- c) Construir un marco de indicadores de inclusión financiera con enfoque de género para medir eficientemente la gestión, el presupuesto asignado para incluir el enfoque de género en productos, programas de capacitación, contratación de personal, ascensos laborales y otros relacionados con la gestión de la institución
- d) Diseñar formatos de registro y reporte con desagregación de información por sexo, mujeres cabezas de hogar y auto-identificación étnica
- e) Reportar y comunicar con base en un marco de indicadores de género que midan eficientemente la gestión e implementación de los productos y servicios financieros destinados a cubrir las necesidades financieras de las mujeres, sus iniciativas y emprendimientos.

Del Mecanismo de quejas y reclamos:

- a) Reportar a la autoridad competente y por los canales de comunicación definidos, las consultas, controversias, quejas y denuncias sobre actos o posibles actos en contra de la Política de Equidad e Igualdad de Género que aplicará tanto a nivel interno de la institución como a nivel externo, con la ciudadanía; así como cualquier forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta
- b) Todo tipo de conducta o actividad que contravenga la Política de Equidad e Igualdad de Género deberá ser notificada a Talento Humano, o a la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.
- c) Para el tratamiento de consultas, denuncias o situaciones que requieran de protección especializada, como en los casos de las víctimas de violencia de género y acoso laboral o sexual, se atenderá de manera oportuna y coordinada con las entidades competentes para conocer este tipo de casos, con el fin de tomar las medidas administrativas y judiciales pertinentes, hasta la culminación de las investigaciones a que hubiera lugar
- d) Toda denuncia de este tipo se tramitará y protegerá con la debida reserva y confidencialidad, con el objeto de evitar cualquier forma de represalia

De la Comunicación

- a) Construir mensajes o contenidos comunicacionales que fomenten acciones afirmativas hacia la equidad e igualdad de género
- b) Proporcionar la información de los avances periódicos que se realice en materia de equidad e igualdad de género, a través del departamento de Marketing.

Fortalecimiento de capacidades

- a) Desarrollar planes de capacitaciones que se centren en institucionalizar el enfoque de igualdad de género en la gestión del talento humano, reduciendo las brechas detectadas en las evaluaciones de desempeño, apoyando la concordancia de la vida laboral, personal y familiar; y, la corresponsabilidad entre hombres y mujeres
- b) Sensibilizar al personal a su cargo respecto de la importancia de sus actividades y responsabilidades diarias, para aportar al cumplimiento de la Política de Equidad e Igualdad de Género
- c) Fortalecer los procesos de educación financiera dirigidos a socios, socias, clientes a

	POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	Código: PO-AFA-EIG-01
Versión: 00	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 01/10/2024

través de contenidos que incluyan enfoque de género

- d) Posicionar, difundir y apoyar la Política de Equidad e Igualdad de Género de la Cooperativa 4 de Octubre en todos los espacios de discusión internos, externos, nacionales y/o internacionales.

ART. 5.-OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES CON LA COOPERATIVA.

Las y los socios, socias, y clientes dentro de sus actividades diarias deberán observar en su comportamiento lo siguiente:

- a) Participar de manera activa en la promoción de un entorno libre de discriminación, violencia o acoso
- b) Asistir y participar de manera activa en los eventos de difusión, capacitación, y otros que se realicen sobre igualdad y equidad de género
- c) Contribuir con el aporte de información que se pudiera generar en el ámbito de sus competencias y que aporten a la implementación y ejecución de la Política de Equidad e Igualdad de Género
- d) Erradicar en su comportamiento actuaciones que mantengan patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres
- e) Impedir y denunciar cualquier acto de acoso laboral o sexual o aquellos que generen discriminación o violencia de género, en el lugar de trabajo o en las actividades que se cumplen como producto de la relación laboral
- f) Proporcionar información o datos verificables relacionados a actos que atenten a los derechos de las mujeres y diversidades sexo- genéricas, sin ocultar, cambiar, omitir o tergiversar registros para encubrir acciones relacionadas con violencia o equidad de género
- g) Denunciar o informar a las autoridades pertinentes cualquier señal de actos o posibles actos de discriminación, violencia o acoso
- h) Utilizar siempre lenguaje respetuoso con los compañeros de trabajo y en la atención a los socios, clientes, usuarios internos o externos, evitando bajo cualquier circunstancia emplear lenguaje sexista u ofensivo que atente contra la dignidad de las personas o que implique discriminación o desigualdad de género en el ámbito laboral

ART. 6.- OBLIGACIONES DE LA COOPERATIVA CON SUS SOCIOS Y CLIENTES.

- a) Observar la transversalidad del enfoque de género en todos los servicios, productos, información y datos que se generen en sus unidades administrativa
- b) Impulsar espacios de Educación Financiera dirigido a los socios, clientes, gremios, mujeres organizadas, asociadas o no, y al público en general. La Cooperativa apoyará las iniciativas y programas de Educación Financiera a través de su Programa de Educación Financiera y Social detallada en el Reglamento Comité de Educación.

	POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	Código: PO-AFA-EIG-01
Versión: 00	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 01/10/2024

Además emitirá los resultados con datos como: género, edad, nivel educativo, ocupación y población por provincia y sobre los contenidos de la Educación Financiera con perspectiva de género.

- c) Promover espacios informativos de educación financiera con enfoque de género a través de los medios institucionales disponibles
- d) Promover el uso de servicios financieros para mujeres y sus negocios utilizando programas y transferencias (gobierno para las personas) transferencias condicionadas, pago de pensiones, u otras transferencias que permitan más interrelación entre las mujeres y el sector financiero (creando ecosistemas amigables para nuevos clientes y socios)
- e) Proponer acciones necesarias para proveer productos y servicios con enfoque de igualdad de género a la ciudadanía, considerando las necesidades e intereses de las mujeres, y que promuevan la igualdad de oportunidades y promoción de las iniciativas económicas para mujeres y hombres
- f) Incentivar y promover el planteamiento de consultas, quejas y denuncias sobre actos o posibles actos que fomenten la desigualdad, la discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole
- g) Reportar y comunicar los avances en cuanto a los indicadores y metas de género planteadas por la institución en el marco de la Resolución SEPS-IGT-IGS-INFMR-INGINT-2021-0017
- h) Difundir a través de los medios de comunicación institucionales, impresos o redes sociales información sobre material e información que coadyuve con la implementación de la política y los principios establecidos para la equidad e igualdad de género.

ART. 7.- PUBLICACIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO.

La cooperativa pondrá a disposición del público en general en su página web de manera trimestral, los indicadores de género previstos en el **AN-AFA-IEG-01**, de acuerdo a la periodicidad indicada en el mismo anexo.

Para la publicación de los indicadores de género en la página web, la cooperativa observará los siguientes criterios:

- a) **Integridad.-** Procurará mantener la integridad sin alteraciones de todos los indicadores.
- b) **Visibilidad.-** Los indicadores mostrados en la página web serán publicados de manera que se garantice su difusión y acceso.
- c) **Accesibilidad.-** El lenguaje utilizado para la presentación de los indicadores debe ser sencillo y de fácil comprensión para el público en general.
- d) **Referencia a indicadores de a economía popular y solidaria.-** La publicación de la información deberá incluir la leyenda “Para mayor información, referirse al Portal

	POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	Código: PO-AFA-EIG-01
Versión: 00	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 01/10/2024

de datos interactivo de la Economía Popular y Solidaria de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria”

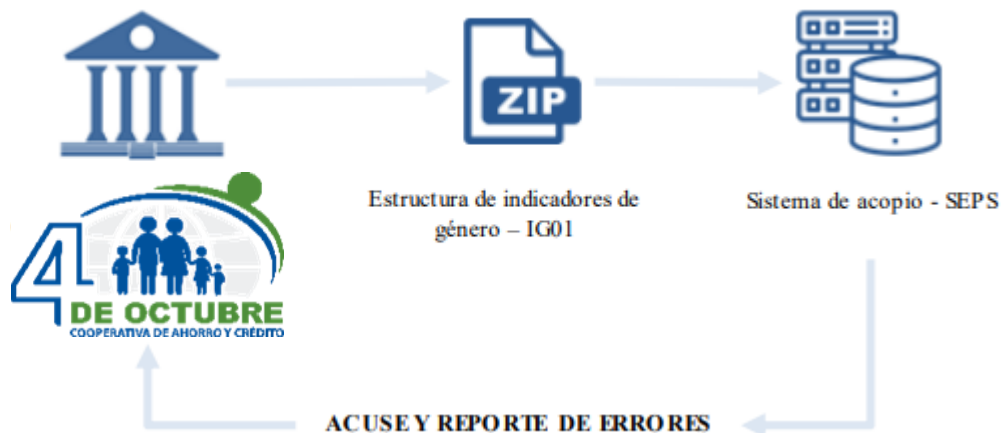
Publicación de los indicadores en la página web

En relación a la fecha de publicación, la Unidad de Marketing deberá publicar la información requerida dentro de un mes plazo contado a partir del siguiente día de la fecha de corte; es decir una vez finalizado el trimestre el funcionario delegado por el Área de TI dispondrá de 15 días del siguiente mes para el cálculo de los indicadores, posterior a ello remitirá el archivo con los indicadores al Coordinador de Marketing para el diseño y publicación del archivo en la página web.

Publicación de la estructura IG01

La estructura deberá ser reportada a la SEPS de manera trimestral a través del sistema de Acopio Integral disponible en la página de la SEPS.

En la estructura se reportan los indicadores de género establecidos en el **AN-AFA-IEG-01** detallado en la presente política y el formato de la estructura seguirá los lineamientos que constan en el MANUAL DE ESTRUCTURA DE INDICADORES DE GÉNERO DEL SECTOR FINANCIERO POPULAR Y SOLIDARIO remitido por la SEPS.



Para el envío de la estructura de indicadores de género (IG01), el funcionario encargado deberá utilizar la plantilla que estará disponible en el Sistema de Acopio Integral. Una vez recibida la información a través del sistema automático, la SEPS validará la estructura remitida, luego enviará el diagnóstico de la validación (acuse) al correo electrónico tecnología.informacion@4octubre.net. En caso de que el diagnóstico de la validación registre errores, es obligación del funcionario encargado efectuar la corrección inmediata de los mismos y volver a cargar la estructura para que ésta sea nuevamente validada, tomar en cuenta que si la estructura mantiene errores en la validación se considerará como información no recibida. Cuando la estructura esté validada, Jefe de TI reenviará el correo para que sea

	POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	Código: PO-AFA-EIG-01
Versión: 00	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 01/10/2024

guardado por el responsable de la presente política.

Socialización de los indicadores de género

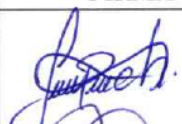

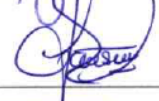

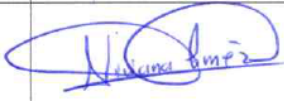
La socialización de los resultados de los indicadores de género del trimestre serán dados a conocer a través de un correo electrónico enviado a todo el personal de la cooperativa por el Responsable de la política.

ANEXOS

AN-AFA-IEG-01. INDICADORES DE GÉNERO

	POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	Código: PO-AFA-EIG-01
Versión: 00	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 01/10/2024

APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

	RESPONSABLE	NOMBRE	FECHA	FIRMA
ELABORADO POR:	Oficial de Responsabilidad Social y Educación Financiera	Lcda. Treysi Peña Ch.	25/09/2024	
REVISADO POR:	Administrador de Procesos	Lcda. Paola García Ch.	27/09/2024	
	Jefe de Riesgos	Ing. Fátima Villavicencio N.	27/09/2024	
	Gerente General	Mgs. Yolanda Haro D.	30/09/2024	
APROBADO POR	Consejo de Administración	Ing. Viviana Cuñez	01/10/2024	
Fecha de aprobación: 01/10/2024 Acta No: 036 Resolución No. 002				



POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

Código: PO-AFA-EIG-01

Versión: 00

Documento Controlado

Fecha de Aprobación: **01/10/2024**

REGISTRO DE CONTROL DE CAMBIOS DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

VERSIÓN	FECHA	ACTA N.	DESCRIPCIÓN DEL DOCUMENTO
00	01/10/2024	036	Cambio de imagen y estructura de la normativa