

DOCUMENTO:	POLÍTICAS DEL PLAN DE DECLARACIÓN DE INCLUSIÓN E IGUALDAD	
PROCESO:		
RESPONSABLE:	COMITÉ DE IGUALDAD.	

HISTORIAL DE ÚLTIMOS CAMBIOS:

VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	ACTA No.
1.	10 junio 2024	018-2024

ACTUALIZADO DE LA VERSIÓN ANTERIOR:

	ELABORADO	REVISADO		APROBADO
	COMITÉ DE IGUALDAD.	ASESOR JURÍDICO	GERENCIA	CONSEJO ADMINISTRACIÓN
<p>Las Políticas del Plan de Declaración de Inclusión e Igualdad fueron aprobadas por el Consejo de Administración en sesión del 10 de junio del 2024. Acta 018-2024.</p>				
<p>Ing. Gina Giselly Cedeño Marcillo Presidenta</p>		<p>Ing. Bismarck Eduardo Cevallos Vélez Secretario</p>		

© 2024 Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS

Queda reservado el derecho de propiedad de este documento, no se permite la reproducción total o parcial de este documento, ni su incorporación a un sistema informático, ni su locación, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este escrito o electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y escrito de los titulares de los derechos.

POLÍTICA DEL PLAN DE DECLARACIÓN DE INCLUSIÓN E IGUALDAD

El plan de igualdad en Ecuador, según las directrices del Ministerio de Trabajo, es una iniciativa diseñada para fomentar un entorno laboral justo y equitativo, donde se promueva la igualdad de oportunidades sin discriminación alguna por género, edad, origen étnico o cualquier otra condición. Este plan se alinea con los esfuerzos nacionales e internacionales para erradicar las brechas de desigualdad en el ámbito laboral y asegurar el cumplimiento de los derechos de todos los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo de Ecuador enfatiza la necesidad de implementar políticas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el reclutamiento, la selección, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo. Esto incluye medidas específicas para apoyar a grupos históricamente marginados, como mujeres, personas con discapacidad y poblaciones indígenas. Además, se promueve la conciliación de la vida laboral y personal a través de políticas que permitan flexibilizar los horarios y modalidades de trabajo, como el teletrabajo.

Para asegurar la efectividad de estas políticas, el Ministerio insta a las empresas a desarrollar planes de igualdad propios, que deben incluir diagnósticos de situación, objetivos claros, acciones concretas y mecanismos de seguimiento y evaluación. La participación de los empleados y la formación en igualdad y no discriminación son esenciales para cambiar las culturas organizacionales y alcanzar entornos laborales más inclusivos y respetuosos. Estas acciones no solo buscan cumplir con la normativa legal, sino también mejorar el clima laboral y la productividad al valorar y respetar la diversidad de talentos de toda la sociedad ecuatoriana.

CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

Contenido

CONCEPTO DE PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPRESAS	3
ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
OBJETIVO	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
ACTUALIZACIÓN OBLIGATORIA	5
PROCEDIMIENTO DE REGISTRO	5
CONCEPTOS:.....	6
CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD	9
APLICABILIDAD	9
1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	10
2. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA Y/O CENTRO DE TRABAJO	11
3. COMITÉ DE IGUALDAD	11
4. EJES ESTRATÉGICOS	15
Diagnóstico:.....	16
Medidas concretas para la igualdad de género:	17
Eje estratégico 1.- Selección y contratación de personal con enfoque de género. 20	
Eje estratégico 2.- Formación y capacitación.	21
Eje estratégico 3.- Promoción profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos, ejecutivos y ascensos.....	22
Eje estratégico 4.- Eliminación de brecha salarial, a igual trabajo igual remuneración.	23
Eje estratégico 5.- Comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género	23
Eje estratégico 6.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	24
Eje estratégico 7.- Prevención de riesgos con perspectiva de género	25
Eje estratégico 8.- Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral.....	26
Eje estratégico 9.- Cultura de la empresa y/o centro de trabajo y responsabilidad corporativa.....	27
Anexos.....	28

POLÍTICA DEL PLAN DE DECLARACIÓN DE INCLUSIÓN E IGUALDAD

CONCEPTO DE PLAN DE IGUALDAD

“El Plan de Igualdad consiste en un conjunto estructurado de acciones tomadas con el objetivo de promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Cooperativa, mediante la implementación de medidas inclusivas para erradicar la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual en el ámbito laboral.”

Estos objetivos deben fijar las acciones de igualdad, las estrategias y prácticas que se adoptarán, así como, el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, contemplando: Compromiso por la Igualdad de Género, Datos Generales de la Cooperativa, Comité de Igualdad y Ejes Estratégicos (Selección y contratación de personal con enfoque de género; Formación y capacitación; Promoción y desarrollo profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos y ascensos; Eliminación de brecha salarial, a igual trabajo igual remuneración; Comunicación Corporativa interna y externa con enfoque de género; Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; Prevención de riesgos con perspectiva de género; Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral; Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa) cada uno de los ejes deberá contar con el diagnóstico, medidas preventivas y evaluación. Detallando las acciones que la empresa deberá realizar a favor de la igualdad, la integración y no discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Plan de Igualdad será de aplicación obligatorio para la Cooperativa, ya que la Cooperativa cuenta con más de 50 personas entre Trabajadores/as prestando sus servicios lícitos y personales.

El mismo entrará en vigor desde la fecha de su registro en el Ministerio del Trabajo y mantendrá su vigencia por cuatro (4) años.

OBJETIVO.

Elaborar un conjunto de acciones, desde el diagnóstico hasta las medidas concretas, para la igualdad de género, con la finalidad de alcanzar, dentro de la Cooperativa, la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, además de eliminar la discriminación por razón de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Levantamiento del diagnóstico de la realidad de la Cooperativa, en que se desagreguen la data con el fin de poder realizar un análisis más riguroso e implementar medidas correctivas focalizadas en cada centro de trabajo de la empresa.
- Implementar procedimientos de selección de personal equitativos, que fomenten la contratación de personal en igualdad de condiciones y fomenten la NO Discriminación.
- Fomentar el desarrollo profesional de las y los trabajadores, así como aumentar la productividad de la Cooperativa a través de procesos de formación y profesionalización del personal.
- Establecer acciones que garanticen la transparencia y la igualdad en los componentes salariales, garantizando la igualdad de trato y de valoración, asegurar que las diferencias retributivas en lo referido al personal empleado estén justificadas en el cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño.
- Implementar un mecanismo de evaluación de contenidos de comunicación desde una perspectiva de género.
- Realizar procedimientos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como teletrabajo.

- Fomentar la salud y el bienestar del personal de la Cooperativa, bajo los principios de igualdad y no discriminación.
- Garantizar la prevención de riesgos para el personal, con énfasis en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- Definir una política empresarial que comprometa a la organización con la lucha contra el acoso laboral y acoso sexual laboral, y asegurar que la toma de decisiones se base siempre y únicamente en criterios objetivos, garantizando la transparencia de los procesos.
- Incentivar el desarrollo de procesos de inclusión de género innovadores, que se conviertan en ejemplo de prácticas a ser difundidas y consideradas en la emisión del Sello de Economía Violeta.

ACTUALIZACIÓN OBLIGATORIA.

Conforme lo dispuesto en el Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, en su artículo 11, correspondiente a la actualización obligatoria de los Planes de Igualdad, se recomienda que el Comité de Igualdad sea actualizado en las siguientes circunstancias:

- 1) Cuando exista un proceso de cambio de razón social, fusión escisión, transformación, disolución y liquidación voluntaria anticipada de la empresa, que implique un crecimiento o decrecimiento de los trabajadores al número mínimo exigido en el Reglamento General a la ley.
- 2) Cuando aumente o disminuya el número de trabajadores al mínimo exigido en el Reglamento General a la Ley.
- 3) Cuando exista resoluciones de sanción por denuncias, resoluciones favorables en vistos buenos o demandas judiciales por acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación o violencia contra la mujer presentado por un trabajador de la empresa y/o centro de trabajo en contra de otro trabajador o servidor, o en contra del empleador.

PROCEDIMIENTO DE REGISTRO.

La Cooperativa, presentará ante el Ministerio del Trabajo, la petición de registro de los Planes de Igualdad.

Hasta que se habilite la plataforma tecnológica para el proceso de registro de los Planes de Igualdad, el Ministerio del Trabajo receptorá las peticiones y citados planes de forma física y digital (en CD), en las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público o Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público, según su jurisdicción.

El Ministerio del Trabajo, a través de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público o Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público, según su jurisdicción, tendrán la facultad de receptor y registrar los Planes de Igualdad.

En el caso que la petición o contenido de los Planes de Igualdad no cumplan con lo previsto en la presente guía, el Ministerio del Trabajo a través de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público o Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público, según su jurisdicción, concederá 10 días para su subsanación en observancia a lo determinado en el artículo 140 del Código Administrativo, caso contrario, se procederá al archivo del trámite, sin perjuicio de la presentación de un nuevo trámite.

El Acuerdo Ministerial MDT-2024-013, de 19 de enero de 2024, determina el 31 de julio de 2024, como la fecha límite prevista para el registro.

CONCEPTOS:

Equidad de género: La equidad de género, no solo es un derecho humano esencial, sino que

resulta fundamental para alcanzar sociedades pacíficas, con un potencial humano pleno y la capacidad de crecer de manera sostenible. Asimismo, se ha comprobado que el empoderamiento de las mujeres impulsa la productividad y el crecimiento económico. Por ello la equidad de género la búsqueda de parámetros igualitarios referente al trabajo digno remunerado y no remunerado, y a todos los derechos ciudadanos de forma equitativa.

Equidad de trato entre hombres y mujeres: La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as). El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil; así como también, la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres reconociendo sus particularidades e individualidades de cada uno.

Paridad de género: La paridad de género se refiere a una participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones, en todas las esferas de la vida (política, económica y social). Principio que se utiliza para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación. Principio importante en el reglamento de elecciones de las cooperativas y en los procesos de selección directiva y ejecutiva.

Discriminación: Cualquier trato desigual, exclusión o distinción hacia una persona, basado en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, estereotipos estéticos, encontrarse en período de gestación, lactancia cualquier otra característica personal o elementos de un colectivo o grupo social específico al que pertenece la persona, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en el ámbito laboral.

No se considerarán conductas discriminatorias las acciones afirmativas, políticas públicas o institucionales que, sin afectar derechos, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades; los requisitos académicos, pedagógicos y de evaluación; los criterios de selección de talento humano basados en el conocimiento técnico específico, capacitación, experiencia necesaria y demás requisitos inherentes para la vacante; los controles y exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, con el objeto de cuidar su salud e integridad; la contra argumentación fundamentada; la disparidad fundada de opiniones sin uso de terminología discriminatoria; las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo debidamente justificadas y/o siguiendo el procedimiento legalmente establecido; sanciones administrativas legalmente impuestas o el llamado de atención debidamente justificado por la falta de cumplimiento de las labores encargadas; y, otras obligaciones establecidas en la normativa interna y demás normativa pertinente.

Invisibilización: Ocultar artificialmente a una persona, colectivo o hecho. La Invisibilización mediática es la mínima presencia de una persona, colectivo o hecho como fuente o protagonista en los contenidos a partir de su exclusión, omisión o generalización.

Acoso laboral: Toda acción, omisión o amenaza, atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido una vez o de manera repetida y potencialmente lesiva, cometido en el ámbito laboral, en contra de una trabajadora o un trabajador u otras personas en el mundo del trabajo, que tengan como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Tratamiento sexista: Trato diferenciado a una persona o colectivo por su sexo, orientación sexual, identidad de género o por ser considerado inferior. Las prácticas sexistas a pesar de referirse a toda la diversidad sexual se relacionan fundamentalmente a hombres y a mujeres, aunque afectan en mayor medida a las mujeres y al rol que éstas desempeñan en la sociedad.

Entorno de trabajo hostil: Un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para cualquier integrante de los equipos de trabajo o cualquier persona de la cadena de valor.

Normalización de aspectos negativos: Considerar naturales o, incluso, necesarios ciertos hechos o actitudes discriminatorias o discursos de odio dentro de una sociedad. Normalización de la violencia de cualquier tipo, por considerarlas del ámbito privado y/o prácticas sociales recurrentes, que no justifican el ejercicio de la violencia.

Estereotipo de género: Es toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente.

Roles de género: Conjunto de normas sociales y comportamentales generalmente percibidas como apropiadas para mujeres y hombres por parte de la sociedad, que responde de la construcción social respecto a la masculinidad y feminidad. Susceptibles de modificación, ya que son aprendidos.

Relaciones de poder: Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres.

Corresponsabilidad parental: consiste en la participación, equitativa y permanente de ambos padres, vivan juntos o separados, en el cuidado y educación de sus hijos.

Brecha de género: Son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales, culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social.

Brecha salarial: La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.

Transversalidad: La perspectiva de género constituye un eje de análisis de la normativa que se desarrolle a todo nivel y en todo el ciclo productivo, que se efectúe en el territorio nacional, debiendo involucrarse a las mujeres en los procesos de elaboración e implementación de las normativas referidas.

Centros de trabajo: Unidad productiva, con organización específica, que es dada de alta, como tal, ante la Autoridad laboral. No es un concepto físico, en el sentido de que el centro de trabajo sea el inmueble donde se desarrolla el trabajo, sino organizativo.

Conciliación: Denominación atribuida genéricamente al conjunto de actuaciones relacionadas con el fomento y el apoyo para el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de los ciudadanos. Está referida por tanto a situaciones de empleo, normalmente remunerado, y que tratan de facilitar desde la organización empresarial primero, y desde el resto de la sociedad después, beneficios o medidas de todo tipo para potenciar y mejorar el mencionado equilibrio, sin menoscabo de la eficiencia y productividad en el empleo.

Medidas antropométricas: Indica la relación entre el peso y la altura del sujeto. La cifra que sale indica en que zona nutricional se encuentra.

Sesgos inconscientes: Los sesgos inconscientes son tendencias y comportamientos que marcan la forma en que las personas interpretan la realidad, creados a partir de sus valores, educación y vivencias, que puede desarrollar un favoritismo entendido como otorgar puntos adicionales a los miembros del grupo al que se pertenece.

Cargos directivos / estratégicos: Entiéndase por los siguientes cargos: directorio, gerencias, presidencias, vicepresidencias. En el caso de las cooperativas de ahorro y crédito, por la naturaleza de la entidad, deben considerarse los Consejos de Administración y Consejo de Vigilancia y otros que la Asamblea haya determinado.

Cargos intermedios: Entiéndase por los siguientes cargos: jefaturas, supervisiones y subgerencias.

Cargos operativos: Entiéndase por los siguientes cargos: secretarios, especialistas, oficiales, expertos, analistas, auxiliares, asistentes, asesores, operadores, técnicos.

Incentivos: Se asocia a las compensaciones o beneficios tras alcanzar algo en el ámbito laboral. En otras palabras, la definición de incentivo laboral impulsa a un trabajador a mejorar y superarse profesionalmente, de manera que se puede incrementar su productividad y su rendimiento.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Para garantizar la igualdad de condiciones en los espacios de trabajo el Plan de Igualdad debe cumplir las siguientes características:

- 1) **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la nómina.
- 2) **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- 3) **Enfoque inclusivo, integrado y de derechos humanos:** que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar las causas de acoso, violencia, discriminación, desigualdad e inequidad en los espacios de trabajo.
- 4) **Medible:** con base en la información recopilada en el diagnóstico de cada eje, se procederá a la elaboración de los indicadores de medición que están dentro de la verificación en la parte de la implementación de las medidas concretas para la igualdad de género.

DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Cooperativa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberá adoptar medidas esenciales dirigidas a alcanzar igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, evitar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral y toda forma de violencia incluida la de género.

El Plan de igualdad incluirá todas las dependencias de la Cooperativa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados Áreas de trabajo.



En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, que establece: “...El Ministerio del Trabajo llevará un registro de los planes de igualdad de las empresas. Las empresas están obligadas a inscribir los Planes en el citado registro...”, se ha desarrollado la estructura de estos para que las empresas inscriban los mencionados planes a través del sistema digital que el Ministerio del Trabajo disponga para tal efecto.

APLICABILIDAD.

Para efecto práctico en la aplicabilidad y presentación de información de los Planes de Igualdad, y en cumplimiento de la normativa vigente, se han estructurado de la siguiente manera:

- 1) Compromiso con la Igualdad de Género.
- 2) Datos Generales empresa y/o centro de trabajo.
- 3) Comité de Igualdad y persona responsable.
- 4) Ejes Estratégicos: para cumplir con el objetivo general de los Planes de Igualdad en observancia al desarrollo de los derechos de todas y todos los trabajadores y servidoras, se han desagregado nueve (9) ejes:
 - a) Selección y Contratación de Personal con Enfoque de Género.
 - b) Formación y Capacitación.
 - c) Promoción profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos, y en ascensos.
 - d) Eliminación de Brecha Salarial; a igual trato igual remuneración.
 - e) Comunicación Corporativa interna y externa con enfoque de género.
 - f) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Prevención de riesgos con perspectiva de género.
 - h) Prevención de la Discriminación, Acoso laboral y Acoso Sexual Laboral.
 - i) Cultura de la Cooperativa; y, responsabilidad social corporativa

En el esquema implementado en el Sistema del Ministerio del Trabajo, cada eje está conformado por dos partes esenciales a mencionar:

Diagnóstico: La Cooperativa deberá realizar un diagnóstico interno de su situación, este diagnóstico consiste en recabar toda la información, datos y estadística sobre la situación actual de su instancia en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Una vez realizado el diagnóstico de situación y obtenidos los resultados, los empleadores, personas responsables y/o Comité de Igualdad deberán elaborar las medidas concretas para la Igualdad de Género.

Medidas concretas para la Igualdad de Género: Son estrategias, prácticas y acciones concretas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el espacio de trabajo, eliminando la discriminación, acoso y violencia por razón de género.

1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Para lograr un cambio en los patrones conductuales de las empresas y/o centros de trabajo, que perpetúan la desigualdad entre mujeres y hombres, es necesario que, desde las jefaturas, al máximo nivel, se adopte el compromiso por la Igualdad de Género por escrito, el cual incluye: La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;

Facilitar los recursos y condiciones necesarias para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva. Es importante anotar que, mediante la aceptación del compromiso, se acepta la responsabilidad sobre la información proporcionada por la empresa y se garantiza la veracidad de los datos consignados.

Ver anexo del modelo de acuerdo

2. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA Y/O CENTRO DE TRABAJO:

Los datos solicitados para el registro son:

- RUC;
- Razón Social;
- Provincia;
- Cantón;
- Dirección;
- Actividad Económica;
- Representante Legal;
- Personas Trabajadoras: Número de Mujeres - Número de Hombres – Total;
- Número de Centros de Trabajo;
- Misión de la Empresa;
- Visión de la Empresa.

Al ingresar el número de RUC de la empresa, el sistema tomará automáticamente la información ya registrada previamente, en el caso de que el empleador detecte algún error en los mismos, podrá modificarlos ingresando al módulo de configuración y edición de Datos del Ministerio del Trabajo.

Así también, se complementará con el registro de los datos del número de hombres y mujeres trabajadoras en la empresa y/o centro de trabajo, misión y visión de esta, lo cual debe ser completada manualmente por el empleador.

3. COMITÉ DE IGUALDAD.

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las acciones previstas a dar seguimiento, realizar evaluaciones y recomendaciones al plan de igualdad, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, se establece la creación de los “Comités de Igualdad”, que son órganos paritarios, formados por representantes de la empresa y/o centro de trabajo; representantes de las servidoras/es y/o trabajadoras/es (deberá contar con delegados de los distintos centros de trabajo).

El Comité debe estar compuesto por mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas. Además, es recomendable que, por parte de la empresa y/o centro de trabajo, lo integren personas con capacidad de decisión y de diferentes departamentos, no sólo de recursos humanos, con la finalidad de que las aportaciones sean lo más diversas posibles. El número de personas que integre el comité será decisión de la empresa con respecto a su estructura y representatividad necesaria.

Funciones del Comité de Igualdad.

- 1) Liderar y tomar decisiones en el ámbito de la igualdad.
- 2) Responsable del desarrollo del plan de igualdad.
- 3) Generar y promover la ruta de prevención, atención y apoyo en caso de violencia contra las mujeres.
- 4) Elaborar o coordinar la elaboración de políticas, instrumentos, programas, proyectos, productos y servicios con perspectiva de género.
- 5) Garantizar la ejecución del Plan de Igualdad.
- 6) Realizar seguimiento y proponer mejoras en las acciones.

Integración del Comité de Igualdad.

Para la conformación del comité de igualdad se debe determinar el tipo de participación y la forma de organizar el mencionado comité, para lo cual se sugiere tomar en cuenta los siguientes aspectos:

Actores	Aporte	Quiénes lo integran
Alta Dirección: Administración de la Cooperativa.	Voluntad e impulso	Representante Legal.
Equipos técnicos, nómina en general, personal vinculado	Ejecución, integrar la igualdad en los procedimientos de la Cooperativa.	Delegado/a de la Cooperativa registrado en el Ministerio de Trabajo/Un delegado/a de las unidades administrativas (talento humano, administración, finanzas, tecnologías de la información...)
Representación legal de trabajadores Asociación de Empleados de la Cooperativa.	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses	Un delegado/a de la Asociación de Empleados/as.
Personal del área de comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres	Un delegado/a del área de comunicaciones si existiera
Organismos de igualdad y /o personal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Responsabilidad social.	Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento	Un delegado/a de seguridad y salud en el trabajo. Un delegado/a de Responsabilidad Social Cooperativa

Comité de Igualdad tendrá una composición mínima de: una Presidencia y una Secretaría, conformado en número impar de los integrantes; los cuales serán elegidos mediante votación de los integrantes del Comité, para lo cual las personas integrantes tendrán voz y voto que los habilitará en la toma de decisiones del Comité.

La presidencia tendrá como facultades:

- 1) Presidir las reuniones del Comité de Igualdad, con todas las facultades necesarias, las que podrá suspender en cualquier momento por causa justificada.
- 2) Aprobar el orden del día, de conformidad con los asuntos a tratar en las sesiones del Comité y someterlo a conocimiento de sus integrantes.
- 3) Fijar directrices generales e impartir instrucciones en cuanto a las acciones a desarrollar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
- 4) Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias.

- 5) Resolver cualquier asunto en caso de empate, para cuyo caso tendrá voto dirimente.
- 6) Velar por la ejecución de los acuerdos mantenidos dentro del Comité.
- 7) Identificar el objetivo y alcance de gestión del Comité.
- 8) Hacer un seguimiento periódico de indicadores de avance del Plan de Igualdad.
- 9) Informar a los directivos de las necesidades identificadas y acciones a realizar.
- 10) Dar seguimiento al plan anual y al presupuesto que ha sido designado para la implementación de actividades del plan de igualdad.
- 11) Otras necesarias para la funcionalidad del Comité de Igualdad.

La Secretaría tendrá como facultades:

- 1) Firmar las actas en conjunto con la Presidencia del Comité, siempre que hayan asistido a la sesión correspondiente. En caso de ausencia de uno o de ambos, serán firmadas por quienes le sustituyan en dichos cargos en la sesión.
- 2) Elaborar un borrador del acta, el cual se entregará a los miembros del Comité, para su revisión y observaciones que correspondan.
- 3) Obtener la firma de los miembros del Comité, en el acta de cada sesión, una vez que su contenido sea aprobado, la cual formará parte de un expediente con los documentos conocidos, tramitados o producidos en cada sesión.
- 4) Comunicar los acuerdos tomados por el Comité de Igualdad y los avances en la gestión del Plan.
- 5) Aplicar anualmente la autoevaluación de desempeño del Comité donde participen todos los miembros.
- 6) Otras necesarias requeridas para la funcionalidad del Comité de Igualdad.

Los perfiles de las personas que tomen el cargo, de la Presidencia como de Secretaría, deberán considerar:

- Experiencia profesional mínima de 2 años (de preferencia en áreas afines a la gestión de las personas). Personal capacitado en manejo de personal, con relación a Derechos Humanos con énfasis en género, podría ser especialistas en diversidad, equidad e inclusión.
- Capacidad de comunicación y negociación.

En el caso de que exista actualización obligatoria de los planes de igualdad mencionados en el artículo 11 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, se recomienda que el Comité asesor no cambie hasta acabar el periodo de cuatro (4) años conforme lo establece la vigencia y registro de los Planes de Igualdad (art. 9).

Para el cumplimiento de esta fase, la empresa y/o centro de trabajo deberá registrar el número de cédula de los miembros del Comité de Igualdad y podrá seleccionar la oficina operativa a la que pertenece cada uno, para esto el sistema tomará la información registrada tanto en el módulo de configuración y edición de datos como trabajador y actas de finiquito.

Finamente es importante anotar que dentro de las funciones del Comité de Igualdad estará la de realizar el seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad, sin embargo, cada empleador podrá designar a una persona para que realice estas funciones.

4. EJES ESTRATÉGICOS.

Los Planes de Igualdad se centran en el análisis de información condensada en nueve (9) ejes:

- a) Selección y contratación de personal con enfoque de género.

- b) Formación y capacitación.
- c) Promoción y desarrollo profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos y ascensos.
- d) Eliminación de brecha salarial; a igual trabajo igual remuneración.
- e) Comunicación Corporativa interna y externa con enfoque de género.
- f) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Prevención de riesgos con perspectiva de género.
- h) Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral.
- i) Cultura de la Cooperativa; y responsabilidad social corporativa.

Cada eje estará dispuesto en una pestaña individual en la cual se deberá llenar los datos correspondientes al diagnóstico y medidas concretas para la igualdad de género.

Diagnóstico:

El diagnóstico es el documento base para desarrollar el Plan de Igualdad. Es un análisis detallado desde una perspectiva de género de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que tiene como finalidad presentar una visión de la realidad de la organización.

Esta medición, con su informe de resultados, constituye un punto final del proceso informativo y el punto de partida de la elaboración e implementación de medidas concretas, que fomenten las oportunidades en el ámbito laboral de las mujeres realizando acciones dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación en los espacios de trabajo.

El levantamiento de información se realizará a través de los ejes mencionados tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- **Instrumental:** No es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación, el cual contará con datos desagregados por género, categorías, niveles y cargos.
- **Aplicado:** Deberá ser de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa y/o centro de trabajo, tomando en cuenta todos los cargos o puestos de trabajo, niveles jerárquicos, centros de trabajo incluyendo a teletrabajadores.
- **Flexible:** El contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa y/o centro de trabajo.
- **Dinámico:** Deberá actualizarse continuamente, mismo que tendrá que ser socializado con los todas y todos los trabajadores.

A más de recopilar la información numérica, se sugiere realizar una investigación cualitativa (por medio de encuestas anónimas, entrevistas, grupos focales, etc.) a directivos y colaboradores en general de la organización, sobre su experiencia y necesidades en igualdad en cuanto a cultura, selección, formación, promoción, brecha salarial, comunicación, conciliación, seguridad y salud ocupacional y violencia (muestra mínima representativa según la nómina total de la empresa).

Las preguntas por incluir en este proceso de escucha serán de elección del Comité y/o persona responsable, y podrán ser incluidas en cuestionarios anónimos o procesos de investigación interna de cultura, ambiente y bienestar laboral.

Estas preguntas deberán recabar información útil y complementaria para poder estructurar el Plan de Igualdad.

Los resultados de esta escucha, deberá ser registrado en un informe diagnóstico que servirá de respaldo a la empresa y/o centro de trabajo del proceso realizado.

Medidas concretas para la igualdad de género:

Las medidas para la igualdad de género tienen como objetivo acortar la brecha entre mujeres y hombres, fomentando la incorporación al trabajo de las mujeres en igualdad de condiciones en puestos operativos, administrativos, intermedios y directivos, fomentando la corresponsabilidad parental, mediante la aplicación de programas de formación. Así como, acciones que refuercen esfuerzos para conseguir la igualdad salarial, a igual trabajo igual remuneración, evitando condiciones de trabajo discriminatorias, creando una cultura de la organización y responsabilidad social adecuada que garantice que la gestión de recursos humanos propenda la igualdad de oportunidades para todas y todos. Estas medidas deben fomentar:

- Promover un entorno de respeto y solidaridad en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los colaboradores los valores de la organización, especialmente los de igualdad, respeto, dignidad y libre desarrollo.
- Asegurar la integración del personal de nuevo ingreso.

Una vez realizadas las medidas concretas para la igualdad de género se deberá informar y formar a todo el personal sobre los principios y valores que deben respetarse en la Cooperativa, y sobre las conductas que no serán toleradas. El personal debe conocer del Reglamento Interno, Código de Conducta, Plan de Igualdad y disponer de un ejemplar de estos.

Se deberá informar acerca de la prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios y valores reseñados, tanto en el uso del lenguaje verbal, comunicaciones escritas, actitudes, gestos, y cualquier otra forma de comunicación o expresión.

Adicionalmente, en la parte pertinente a medidas concretas para la igualdad de género se establece la etapa de planificación, medidas y acciones y etapa de verificación, mismas que tienen el objeto de facilitar y garantizar el seguimiento de las medidas y acciones establecidas en el Plan de Igualdad y en sus correspondientes ejes estratégicos.



Etapa de planificación: Se sugiere el objetivo y la meta, su número dependerá del eje estratégico es así que en algunos ejes como el eje de selección, formación, promoción, eliminación de brecha salarial, prevención de riesgos, prevención de discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral, y cultura de la Cooperativa, tienen tres (3) objetivos con sus respectivas metas; no obstante los ejes de comunicación y el de conciliación vida familiar y laboral tienen dos objetivos con sus respectivas metas.

Etapas de medidas y acciones: con base en los resultados del diagnóstico, se debe llenar las siguientes casillas:

Priorización: La cual dependerá de las necesidades urgentes que se hayan evidenciado en el levantamiento de data cuantitativa y cualitativa del diagnóstico. Estas pueden ser divididas, por ejemplo: alta, media o baja, o se podrá utilizar cualquier tipo de priorización que se maneje en su departamento.

- **Actividad:** Con base al diagnóstico, y una vez establecidos los objetivos y metas se deberá plantear actividades específicas que aporten a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Estas actividades deben ser medibles.
- **Evidencia de la actividad:** Se deberá elaborar informes y generar información que se pueda subir a través de enlaces y links que lleven a la información requerida.
- **Presupuesto:** Este se debe llenar en caso de que existiera erogación de fondos para la elaboración de la actividad.
- **Responsable:** Se sugiere que las y los responsables de la elaboración y/o seguimiento de los Planes sean las personas integrantes del Comité permanente de igualdad, en caso de que exista otra persona delegada se sugiere mencionar sus datos y cargo en esta casilla.
- **Fecha de inicio:** En esta casilla se deberá poner la fecha en la que se implementa la actividad planificada.
- **Fecha de término:** En esta casilla se deberá poner la fecha en la que finaliza la actividad planificada.

Etapas de verificación: En esta etapa, y con el objeto de medir el impacto de las actividades implementadas en el Plan de Igualdad, se sugiere la creación de indicadores que permitan el seguimiento y mejora de actividades futuras a realizar. Se sugiere realizar el seguimiento de las medidas concretas a implementar cada año máximo.

La ejecución de lo establecido por el Ministerio del Trabajo es la mínima información que debe ser desarrollada por los empleadores, sin embargo la empresa podrá elaborar acciones complementarias que permitan fortalecer, promover y garantizar la transversalización del enfoque de género, considerando que su elaboración y ejecución está considerada en los artículos 18 y 19 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, referente al distintivo de certificación de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, "Sello Violeta".

Contenido por cada eje estratégico:



Eje estratégico 1.- Selección y contratación de personal con enfoque de género.

Este eje tiene como objetivo conocer si la organización aplica el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la selección de personal.

Ver Anexo Eje 1 con un ejemplo desarrollado.

Los objetivos de las medidas concretas sugeridas son:

- Capacitar a todas las personas que intervienen en el proceso de selección sobre sesgos, estereotipos y políticas de igualdad e inclusión.
- Implementar procedimientos de selección de personal, equitativos que fomenten la contratación de personal en igualdad de condiciones.
- Fomentar la NO discriminación, por sexo, género, etnia, población LGBTI, movilidad humana en la contratación.
- Institucionalizar criterios de selección de personal que fomenten la igualdad de oportunidades.

Las metas sugeridas son:

- Elaborar procedimientos de capacitación y sensibilización continuos para el personal encargado del proceso de selección.
- Elaborar procedimientos de selección de personal que incorporen la perspectiva de género, que se fundamente en criterios enfocados en capacidades, aptitudes y que propendan a la paridad.
- Incorporar criterios de normativa legal vigente en procesos de selección de personal acatando lo referente a prohibiciones de exigencia de requisitos en selección de personal.
- Incorporación de criterios de selección de personal en igualdad condiciones en reglamento interno y/o código de ética.

Eje estratégico 2.- Formación y capacitación.

Este eje tiene como objetivo verificar las actividades de formación en general, en habilidades blandas y duras, de forma paritaria entre mujeres y hombres, considerando las necesidades específicas de cada grupo.

Los objetivos propuestos son:

- Identificar necesidades reales de formación para las y los trabajadores de la empresa en relación con las funciones que desempeñan.
- Fomentar el desarrollo profesional de las y los trabajadores, así como aumentar la productividad de la empresa.
- Optimizar el tiempo laboral, permitiendo a las y los trabajadores tiempo adecuado de desconexión.
- Fomentar la formación y profesionalización del personal.

Las metas establecidas son:

- Realizar encuestas de necesidades de capacitación.
- Elaborar un plan de formación de la empresa en función de las necesidades de aprendizaje de hombres y mujeres.
- Realizar las acciones formativas preferentemente en horario laboral y registrar las evidencias de ejecución.
- Impulsar el ejercicio de las carreras profesionales en los diferentes puestos de trabajo sin discriminación por sexo, en igualdad de condiciones.

Eje estratégico 3.- Promoción profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos, ejecutivos y ascensos.

Este eje tiene como objetivo reflejar si en la organización las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder a puestos jerárquicamente superiores o que signifiquen un crecimiento en el desarrollo profesional.

Los objetivos en este eje son:

- Establecer lineamientos para la promoción del personal que incluyan parámetros en igualdad de condiciones para todas y todos los trabajadores.
- Establecer acciones que garanticen la transparencia y la igualdad en el proceso de promoción.
- Fomentar el desarrollo y crecimiento profesional del talento humano en igualdad de condiciones.

Las metas en este eje son:

- Crear política de promoción de personal que incorporen criterios de igualdad de género, en base a la normativa legal vigente.
- Crear un mecanismo de seguimiento a la política de promoción que garantice transparencia en el proceso.
- Establecer procesos de promoción y ascenso, en igualdad de condiciones para todas y todos los trabajadores.

Eje estratégico 4.- Eliminación de brecha salarial, a igual trabajo igual remuneración.

Este eje tiene como objetivo analizar si la organización cuenta con una política salarial y beneficios sociales que garanticen el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo. Conforme lo establece el artículo 1 del Convenio sobre Igualdad de Remuneración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como el literal b que establece: "la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la

mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

Los objetivos para el eje son:

- Establecer acciones que garanticen la transparencia y la igualdad en los componentes salariales.
- Asegurar que las diferencias retributivas en lo referido al personal empleado están justificadas en el cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño.

Las metas previstas para el eje son:

- Implementar políticas de cumplimiento obligatorio en cuanto a materia de sueldos - salarios que incorporen el criterio de la remuneración igual por igual trabajo y de igual valor
- Establecer un mecanismo de control de remuneraciones, que contemple criterios de variación por metas y desempeño

Eje estratégico 5.- Comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género.

Este eje tiene como objetivo fomentar que la comunicación interna y externa de la organización, mantenga conceptos de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, y que ésta no tenga contenidos sexistas.

Los objetivos del eje son:

- Desarrollar una política que establezca lineamientos para la redacción de contenidos no sexistas.
- Realizar campañas de comunicación y sensibilización respecto a transmitir valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los canales de comunicación usados por la empresa.
- Implementar un mecanismo de evaluación de contenidos de comunicación desde una perspectiva de género.
- Informar sobre los resultados del diagnóstico, y las medidas concretas que se desarrollaran con relación a la implementación de los Planes de Igualdad.

Las metas establecidas en este eje son:

- Establecer prácticas para evitar la redacción de contenidos sexistas, tratamiento de imágenes no sexistas.
- Romper con estereotipos ligados a división sexual del trabajo.
- Analizar las posibles dimensiones y conceptos que podrían configurarse en dinámicas que resten valor a la experiencia, posición, sentir, de individuos, colectivos o grupos sociales vulnerables.
- Socializar y mantener informados a todas y todos los trabajadores de la empresa a cerca de la implementación de los Planes de Igualdad

Eje estratégico 6.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este eje busca diagnosticar si la organización personaliza sus beneficios, adapta las jornadas de trabajo para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral de sus colaboradores.

Los objetivos establecidos son:

- Contar información actualizada y consolidada referente al acceso de permisos y acogimiento de derechos relacionados a vida personal, familiar y laboral.
- Realizar procedimientos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como teletrabajo.
- Garantizar la igualdad de trato y de valoración, en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar.

Las metas para el eje son:

- Analizar los registros estadísticos sobre acceso de permisos y acogimiento a derechos disgregados por género.
- Establecer acciones para igualar el acceso a cumplimiento de derechos relacionados a conciliación vida personal, familiar y laboral.
- Desarrollar un mecanismo de monitoreo de la situación salarial de las personas que utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar

Eje estratégico 7.- Prevención de riesgos con perspectiva de género.

Este eje verifica si la organización ha implementado medidas que garanticen la seguridad y salud en el trabajo para mujeres.

Los objetivos previstos para el eje son:

- Realizar la evaluación de los riesgos identificados y definir las medidas preventivas necesarias, con énfasis en actividades de riesgo para mujeres embarazadas y periodo de lactancia.
- Garantizar la prevención de riesgos para el personal, con énfasis en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- Dotar de EPP adecuado a todo el personal considerando las medidas antropométricas.

Las metas mínimas son:

- Realizar acciones de evaluación que evidencien la realidad de la Cooperativa en cuanto a seguridad de riesgos psicosociales.
- Implementar medidas que en especial prevengan riesgos para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- Elaborar una matriz de EPP por puesto de trabajo considerando las características físicas.

Eje estratégico 8.- Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral.

Este eje tiene como objetivo evidenciar si la organización cuenta con un ambiente libre de acoso laboral sexual, discriminación por razón de género y acoso sexual laboral.

Los objetivos del este eje son:

- Implementar la normativa secundaria dispuesta por el ente rector de trabajo y empleo para la prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Definir una política organizacional que se comprometa con la lucha contra el acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a posibles víctimas de acoso laboral y acoso sexual laboral.

Las metas establecidas para el eje son:

- Generar acciones relevantes en apego a la normativa para el abordaje de posibles casos de acoso laboral, discriminación, acoso sexual laboral y toda forma de violencia.
- Establecer criterios de cero tolerancias frente al acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Definir responsables y rutas de acción para el acompañamiento en posibles casos de acoso laboral y acoso sexual laboral

Eje estratégico 9.- Cultura de la empresa y/o centro de trabajo y responsabilidad corporativa.

Este eje tiene como objetivo evidenciar si la cultura organizacional garantiza la igualdad de oportunidades y un estilo de liderazgo, que valore la diversidad de género mediante la homogeneización de las prácticas internas de trabajo y gestión de personas, integrando las acciones implementadas dentro del Plan de Igualdad.

Los objetivos establecidos son:

- Incorporar en la normativa interna (Códigos de Ética/ Reglamentos internos) una estructura institucional que visibilice el compromiso con la igualdad.
- Incluir en los objetivos empresariales y cultura organizacional la transversalización del enfoque de género, para que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Incorporar una filosofía, valores y creencias institucionales que visibilice el compromiso con la igualdad y no discriminación.
- Incorporar el enfoque de género e igualdad en los procesos de calidad internos y externos

Las metas para el eje son:

- Alinear los instrumentos existentes de la cooperativa con el compromiso empresarial con la igualdad de género.
- Conformar un equipo de gestión permanente para la transversalización del enfoque de género en la Cooperativa.
- Generar procesos de carácter obligatorio para la sensibilización y formación en temas relacionados a género e igualdad en el mundo del trabajo.
- Implementar sistemas de preferencia para proveedores que evidencian buenas prácticas en materia de género e igualdad

Anexos

Anexo 1

Compromiso con la igualdad de género

Compromiso por la igualdad de género	
<p>COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CHONE LTDA., con RUC 1390007799001 declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Cooperativa y de Recursos Humanos.</p> <p>Reiteramos el compromiso en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección, formación, promoción, eliminación de brechas salariales, elaboración de políticas comunicacionales con enfoque de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y prevención de riesgos, prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral. Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un género en desventaja particular respecto de personas del otro género”.</p> <p>Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la cooperativa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad con el Plan de Igualdad que establecerá mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la cooperativa.</p>	
NOTA:	
Mediante la aceptación del presente compromiso, acepto mi responsabilidad sobre la información proporcionada, y garantizo la veracidad de los datos consignados.	
El Ministerio del Trabajo garantiza el tratamiento de la información consignada en estricto cumplimiento de los principios establecido en artículo Nro. 10 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales.	
Yo, BRENDA MARIA ZAMBRANO CORNEJO , acepto los términos establecidos en el presente compromiso.	ACEPTAR

Anexo 2

Datos generales de la empresa y/o centro de trabajo

Datos de la empresa y/o centro de trabajo						
RUC						
Razón Social						
Provincia						
Cantón						
Dirección						
Actividad Económica						
Responsables						
Representante legal:						
Dimensión						
Personas Trabajadoras	Mujeres:		Hombres		Total:	
Centros de Trabajo:						
Misión						
Visión						

Anexo 3

Comité de igualdad

Comité de Igualdad					
Número	Número de cédula /Pasaporte	Nombres y apellidos	Cargo	Representante	Seleccionar centro de trabajo

Anexo 4

Eje 1 Selección y contratación de personal con enfoque de género

1. EJE.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO						
1. DIAGNÓSTICO						
1.1. Contrataciones del último año						
Puestos de trabajo	Nro. de puestos de trabajo vacantes	Nro. Mujeres contratadas	Nro. Hombres contratados	Total	% Mujeres contratadas	% Hombres contratados
1. Cargos directivos						
2. Cargos intermedios						
3. Cargos Operativos						
TOTAL						

1.2. Desvinculaciones del último año						
Puestos de trabajo	Nro. de puestos de trabajo con desvinculación	Nro. Mujeres desvinculadas	Nro. Hombres desvinculados	Total	% de mujeres desvinculadas	% Hombres desvinculadas
1. Cargos directivos						
2. Cargos intermedios						
3. Cargos Operativos						
TOTAL						

1.3. Incorporaciones del último año según tipo de contrato

Tipo de contrato	# de Mujeres	# de Hombres	Total	% de mujeres contratadas por tipo de contrato	% de hombres contratados por tipo de contrato
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Indefinido a tiempo completo					
Indefinido a tiempo parcial					
Ocasionales					
Por obra					
Por tarea					
Productivo					
Emergente					
Joven					
De empendimiento					
Aprendizaje					
De educación superior					
Del sector turístico					
TOTAL					

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN		2.2 MEDIDAS Y ACCIONES						2.3 VERIFICAR	
OBJETIVO	META	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	INDICADORES DE MEDICIÓN	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
Capacitar a todas las personas que intervienen en el proceso de selección	Elaborar procedimientos de capacitación y sensibilización	1	Taller de capacitación para consejos y directivos.	300,00	Talento Humano	15-11-2024	30-11-2024	# personas capacitadas	Informe de capacitación Registro fotográfico

sobre sesgos, estereotipos y políticas de igualdad e inclusión	continuos para el personal encargado del proceso de selección								
Implementar procedimientos de selección de personal, equitativos que fomenten la contratación de personal en igualdad de condiciones	Elaborar procedimientos de selección de personal que incorporen la perspectiva de género, que se fundamente en criterios enfocados en capacidades, aptitudes y que propendan a la paridad								
Fomentar la NO discriminación, por sexo, género, etnia, población LGBTI, movilidad humana en la contratación	Incorporar criterios de normativa legal vigente en procesos de selección de personal acatando lo referente a prohibiciones de exigencia de requisitos en selección de personal								
Institucionalizar criterios de selección de personal que fomenten la igualdad de oportunidades	Incorporación de criterios de selección de personal en igualdad condiciones en reglamento interno y/o código de ética								

Anexo 5

Eje 2 Formación y capacitación

2. EJE.- FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN							
1. DIAGNÓSTICO							
1.1 Formación del último año							
Personas que han recibido formación	Área	# de mujeres del área	# de mujeres formadas	% de mujeres formadas	# de hombres formados	# de hombres formados	% de hombres formados
Personas que han recibido formación en el último año	Directivos						
	Mandos medios						
	Operativos						
Personas que han recibido formación durante la jornada de trabajo	Directivos						
	Mandos medios						
	Operativos						
Personas que han recibido formación fuera de la jornada de trabajo	Directivos						
	Mandos medios						
	Operativos						
Número de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (master, postgrado, etc.)	Directivos						
	Mandos medios						
	Operativos						
Nro. De personas que han recibido formación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo Habilidades Blandas (especialmente en temáticas de igualdad, equidad y no discriminación)	Directivos						
	Mandos medios						
	Operativos						
Nro. de personas que han recibido formación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo Habilidades Duras	Directivos						
	Mandos medios						
	Operativos						
TOTAL							

Anexo 6

Eje 3 Promoción profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos, ejecutivos y ascensos

3. EJE.- PROMOCIÓN PROFESIONAL PARA GENERAR Y/O FOMENTAR LA OCUPACIÓN FEMENINA EN CARGOS DIRECTIVOS, EJECUTIVOS Y ASCENSOS						
1. DIAGNÓSTICO						
1.1 Promociones del último año						
Área	# total de mujeres en la empresa	# mujeres ascendidas	% de mujeres ascendidas	# total de hombres en la empresa	# hombres ascendidos	% de hombres ascendidos
Número total de personas que han ascendido a una posición de trabajo jerárquicamente superior						
1.2 Tipos de promociones del último año						
Área	# de Mujeres	# de Hombres	Cargo (directivo/ intermedios/ operativos)	Total		
Promoción salarial, sin cambio de puesto de trabajo						
Promoción salarial, vinculada a cambio de puesto de trabajo						
Cambio de puesto de trabajo por concurso o prueba						
Cambio de puesto de trabajo por obtención de título académico						
Cambio de puesto de trabajo por antigüedad						
Cambio de puesto de trabajo a un puesto jerárquico superior por decisión de la empresa						

Anexo 7

Eje 5 Comunicación interna y externa con enfoque de género

5. EJE.- COMUNICACIÓN CORPORATIVA INTERNA Y EXTERNA CON ENFOQUE DE GÉNERO		
1. DIAGNÓSTICO		
1.1. Comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género		
Campañas de comunicación internas ejecutadas en el último año		
Conceptos	Beneficiarios	
Campañas de difusión de igualdad de género	Total:	

Contenidos de campañas de comunicación externas ejecutadas en el último año		
Contenidos	Las campañas cuentan con esos contenidos	
Dentro del contenido de las campañas comunicacionales se evidencia:	SI	NO
Invisibilización del trabajo realizado por mujeres		
Normalización de aspectos negativos como roles o estereotipos machistas		
Sexualización de la imagen de la mujer en campañas		
Comunicación asertiva		
Contenido referente a población LGBTI+		

Canales de comunicación utilizados en el último año						
Difusión de la campaña			Seguimiento y monitoreo			
Medios de difusión de las campañas	Marque con un a X	Nro. Mujeres que acceden a campañas comunicacionales	Nro. Hombres que acceden a campañas comunicacionales	Total	% Mujeres que acceden a campañas comunicacionales	% Hombres que acceden a campañas comunicacionales
Reuniones						
Correo electrónico						
Cartelera						
Publicaciones en Intranet						
Publicaciones en redes sociales						
Revista Interna						

Anexo 8

Eje 6 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

6. EJE.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
1. DIAGNÓSTICO					
1.1. Responsabilidades familiares					
Estado civil	Nro. Mujeres contratadas	Nro. Hombres contratados	Total	% Mujeres	%Hombres
Solteras/os					
Casadas/os					
En unión de hecho					
Divorciadas/os					
Viudas/os					
1.2. Responsabilidades familiares - hijos/as					
Rango de edades	Nro. Hijos hombres	Nro. Hijas mujeres	Total	% Mujeres	% de hombres
0 - 5 años					
6 - 11 años					
12 - 17 años					
TOTAL					

1.3. Responsabilidades familiares: (adultos mayores, personas con discapacidad, enfermedades complejas y/o catastróficas)						
Cuidado de familiares	Nro. Personas	Nro. Mujeres	Nro. Hombres	Total	% de mujeres	% de hombres
Discapacidad						
Adulto mayor						
Enfermedades catastróficas y/o de alta complejidad						
TOTAL						

Anexo 9

Eje 7 Prevención de riesgos con perspectiva de género

7 EJE.- PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO						
1. DIAGNÓSTICO						
1.1. Análisis de seguridad y salud en el trabajo realizados en el último año						
Medidas de SST con perspectiva de género implementadas	Nro. total de mujeres	Nro. mujeres beneficiadas	% de mujeres beneficiadas	Nro. total de hombres	# hombres beneficiados	% de hombres beneficiados
Estudios realizados para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral						
Medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales implementadas						
Análisis antropométrico de uso de Equipo de Protección Personal (EPP) con perspectiva de género.						
TOTAL						

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDIDAS Y ACCIONES					2.3 VERIFICAR	
OBJETIVO	META	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD	INDICADORES DE MEDICIÓN
Realizar la evaluación de los riesgos identificados y definir las medidas preventivas necesarias, con énfasis en actividades de riesgo para mujeres embarazadas y periodo de lactancia	Realizar acciones de evaluación que evidencien la realidad de la empresa en cuanto a seguridad de riesgos psicosociales	1	Actualizar la matriz de riesgos laborales incluyendo el enfoque de género	USD 0.	SST	1/12/2024	31/1/2025	Matriz de riesgos actualizada	Puestos de trabajo reevaluados/Puestos de trabajo
Garantizar la prevención de riesgos para el personal, con énfasis en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia	Implementar medidas que en especial prevengan riesgos para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia	1	Priorizar los puestos de trabajo con mayor vulnerabilidad para mujeres e implementar medidas	USD 0.	SST	1/2/2025	31/3/2025	Matriz de riesgos actualizada	Puestos de trabajo reevaluados/Puestos de trabajo
Dotar de EPP adecuado a todo el personal considerando las medidas antropométricas	Elaborar una matriz de EPP por puesto de trabajo considerando las características físicas.	1	Presupuestar la adquisición de EPP que consideran medidas antropométricas	USD 0.	SST	1/4/2025	30/4/2025	Presupuesto de adquisición aprobado	Puestos de trabajo reevaluados/Puestos de trabajo

Anexo 10

Eje 8 Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral

8 EJE.- PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL									
1. DIAGNÓSTICO									
1.1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la institución pública, empresa pública, privada y/o centro de trabajo									
Análisis de prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral									
Medidas para la prevención de la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral	NO	SI	NÚMERO	IDENTIFIQUE / NOMBRE DE LA ACCIÓN					
Se han efectuado estudios para identificar posibles conductas o acciones relacionados con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral									
Se han realizado talleres, capacitaciones, programas, etc. para prevenir conductas o acciones relacionados con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral									
Se ha socializado información sobre medidas relacionadas con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral									
Se han implementado protocolos para atender denuncias relacionadas con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral									
2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDIDAS Y ACCIONES				2.3 VERIFICAR		
OBJETIVO	META	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESU PUESTO	RESPON SABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD	INDICADORES DE MEDICIÓN
Implementar la normativa secundaria dispuesta por el ente rector de trabajo y empleo para la prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual	Generar acciones relevantes en apego a la normativa para el abordaje de posibles casos de acoso laboral, discriminación, acoso sexual laboral y toda forma de violencia	1	Incluir en el programa anual de capacitación temas sobre la prevención de discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral	USD 2000	TH	1/1/2024	31/12/2024	Registros	Temáticas ejecutadas/Temáticas planificadas
Definir una política organizacional que se comprometa con la lucha contra el acoso laboral y acoso sexual laboral	Establecer criterios de "cero tolerancia" frente al acoso laboral y acoso sexual laboral	1	Actualizar reglamento interno sobre las sanciones por discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral	USD 0	TH	1/1/2024	31/3/2024	Reglamentación actualizada	Sanciones relacionadas con eje 8/Sanciones totales
Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a posibles víctimas de acoso laboral y acoso sexual laboral	Definir responsables y rutas de acción para el acompañamiento en posibles casos de acoso laboral y acoso sexual laboral	1	Crear un procedimiento específico para el seguimiento de denuncias relacionadas con el eje 8	USD 0	TH	1/1/2024	31/3/2024	Procedimiento específico	Afectados con acompañamiento/ Afectados totales

Anexo 11

Eje 9 Cultura de la empresa y o centro de trabajo y responsabilidad social

9 EJE.- CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA			
1. DIAGNÓSTICO			
1.1. Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa			
DENOMINACIÓN	NO	SI	DETALLE
1. Los objetivos empresariales se han desarrollado con enfoque en perspectiva de género.			
2. La filosofía de la empresa (valores y creencias) toma en consideración la perspectiva de género.			
3. Los procesos de calidad (internos y externos) considerar la perspectiva de género.			
4. La empresa cuenta con acciones de Responsabilidad Social Corporativa que integren la perspectiva de género.			
5. La empresa cuenta con formatos de recopilación y análisis de los procesos relacionados a medidas de igualdad			
TOTAL			

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO		
2.1 PLANIFICACIÓN	2.2 MEDIDAS Y ACCIONES	2.3 VERIFICAR

OBJETIVO	META	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESU PUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD	INDICADORES DE MEDICIÓN
Incorporar en los instrumentos empresariales (Códigos de ética/ Reglamentos internos) una estructura institucional que visibilice el compromiso con la igualdad.	Alinear los instrumentos existentes de la empresa con el compromiso empresarial con la igualdad de género	1	Contratar especialista para actualizar los documentos (planificación estratégica, código de ética, reglamento interno, entre otros e incorpore el enfoque de género	USD 1.500	TH	31/12/2024	31/3/2025	Documentos estratégicos actualizados	Número de Directivos en conocimiento de la actualización/Total Directivos
Incluir en los objetivos empresariales y cultura organizacional la transversalización del enfoque de género, para que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Conformar un equipo de gestión permanente para la transversalización del enfoque de género en la empresa	1	Contratar especialista para actualizar la planificación estratégica e incorpore el enfoque de género y socializar a los colaboradores	USD 1.500	TH	1/1/2024	31/3/2024	Documentos estratégicos actualizados	Número de Colaboradores en conocimiento de la actualización/Total Colaboradores
Incorporar una filosofía, valores y creencias institucionales que visibilice el compromiso con la igualdad y no discriminación	Generar procesos de carácter obligatorio para la sensibilización y formación en temas relacionados a género e igualdad en el mundo del trabajo	1	Contratar especialista para actualizar la planificación estratégica e incorpore el enfoque de género y socializar a los colaboradores	USD 1.500	TH	1/1/2024	31/3/2024	Documentos estratégicos actualizados	Número de Colaboradores en conocimiento de la actualización/Total Colaboradores
Incorporar el enfoque de género e igualdad en los procesos de calidad internos y externos	Implementar sistemas de preferencia para proveedores que evidencian buenas prácticas en materia de género e igualdad	1	Campaña de socialización y toma de conciencia a todo el personal respecto de la calidad con enfoque de género.	USD 0	Responsables de área	1/1/2024	31/3/2024	Documentos estratégicos actualizados	Número de Colaboradores en conocimiento de la actualización/Total Colaboradores

Certificación. Las Políticas de Declaración de Inclusión e Igualdad han sido conocidas, a analizadas y aprobadas por el Consejo de Administración en sesión celebrada el 10 de junio del 2024. Acta 018-2024.

Ing. Bismarck Eduardo Cevallos Vélez.
Secretario.