

## SUBPROCESO – EQUIDAD DE GÉNERO

### Caracterización del Proceso

|                     |  |
|---------------------|--|
| <b>Objetivo</b>     | <p>Establecer los lineamientos para la creación de medidas necesarias encaminadas a mantener la equidad de género en la organización y a prevenir la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en Banco General Rumiñahui S.A</p> <p>Promover la equidad de género en toda actividad que se desarrolle en la organización, asegurando la igualdad de oportunidades en el desarrollo y crecimiento profesional</p> <p>Fomentar como parte de la cultura, la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia de género en todas las áreas de la organización.</p> <p>Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso laboral y violencia de género, que pudieran presentarse en la organización, permitiendo una adecuada intervención</p> <p>Implementar mecanismos ágiles y rápidos para la investigación, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas garantizando la confidencialidad y protección de la información y de los colaboradores.</p> <p>Fortalecer el equilibrio entre los ámbitos personal – familiar y laboral.</p> |
| <b>Dueño</b>        | Subgerencia de Talento Humano  |
| <b>Límites</b>      | DESDE: N/A<br>HASTA: N/A   |
| <b>Entrada (s)</b>  | Normativa legal vigente<br>Beneficios y derechos del colaborador   |
| <b>Producto (s)</b> | Beneficios y derechos del colaborador  |
| <b>Actividades</b>  | N/A  |

## Base Legal

- Constitución de la República del Ecuador.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Interamericana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José.
- Convención sobre la “Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – (CEDAW)”.
- Convención Internacional sobre la “Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares”.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Igualdad de Remuneración en la Mano de Obra”.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Discriminación en Material de Empleo y Ocupación”.
- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares”.
- Convenio 190 y Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre la violencia y el acoso”,
- Código del Trabajo,
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- Decreto Ejecutivo 620, “Erradicación de la Violencia contra la Niñez, Adolescencia y Mujeres”.
- Acuerdo ministerial Nro. MDT- 2020 – 244: Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo
- Resolución SB 2022 – 1213: Norma de control de protección a los derechos de los consumidores financieros con enfoque de género
- Código de Ética y Conducta de Banco General Rumiñahui S.A.

## Roles o Responsabilidades

### Gerencia General

- Aprobar las políticas y directrices de equidad de género y velar por su cumplimiento a través de los encargados de las distintas áreas en Banco.
- Asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de esta política.

### Líneas de supervisión

- Cumplir y hacer cumplir a todo el personal Banco General Rumiñahui S.A. así como las partes interesadas, como empresas de servicios, proveedores, visitantes, entre otras, el contenido de esta política.

### Colaboradores en general

- Seguir los lineamientos establecidos en esta política en todas las actividades laborales y/o relacionadas a la organización.
- Reportar y comunicar cualquier situación o circunstancia que contravenga la presente política.
- Participar activamente en los programas y actividades de prevención establecidos en Banco

## Políticas Específicas

- Banco General Rumiñahui S.A. mantendrá el cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente y aplicable en materia de equidad de género, prevención y atención de discriminación, acoso y violencia de género, desarrollando diferentes actividades aplicables en esta materia.
- Fomentar y mantener el compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra cualquier colaborador de BGR en los espacios de trabajo.
- Banco General Rumiñahui S.A. aplicará de forma activa planes y programas que contribuyan a mantener el respeto y confianza en las interacciones que se deriven de sus actividades laborales.
- Los procesos de selección, contratación y promoción se mantendrán bajo el criterio de no discriminación, en base del perfil profesional, capacidades y habilidades de cada persona, sin distinción de género.
- El área de Talento Humano evaluará de manera permanente la composición numérica distribuida por sexo en los distintos niveles jerárquicos, a fin de promover la paridad de hombres y mujeres.
- La remuneración que perciben los colaboradores estará en función del cargo y responsabilidades asignadas, asegurando competitividad externa y equidad interna salarial.
- La comunicación verbal, no verbal y escrita se debe manejar bajo un ambiente de respeto, sin la utilización de lenguaje sexista, discriminatorio o alusivo a algún tipo de acoso o violencia de género.
- Se desarrollarán iniciativas de sensibilización para el personal a través de comunicados, charlas u otros, en relación a la equidad de género y prevención de cualquier tipo de discriminación, acoso o violencia de género, con el fin de eliminar estereotipos y/o patrones de conducta que puedan persistir como parte de la sociedad.
- Los reconocimientos por logros alcanzados serán otorgados sin distinción de género y tomando como base el aporte a la organización y cumplimiento de metas.
- Los beneficios establecidos en la organización para su personal estarán disponibles por igual para colaboradores hombres y mujeres, salvo aquellos que por su naturaleza específica correspondan a un grupo en particular.
- Se mantendrá el cumplimiento del Programa de Maternidad y Lactancia, a través del cual se asegura el derecho de las colaboradoras a su período de maternidad, lactancia y uso de lactarios. Los derechos asociados a paternidad de igual manera se mantendrán en cumplimiento de acuerdo a lo establecido en normativa.
- Banco General Rumiñahui S.A. mantendrá un proceso de investigación y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra el género, si éstos llegaren a presentarse, que garantice la protección, confidencialidad, imparcialidad, prohibición de represalias y no reincidencia.
- De presentarse casos relacionados al punto anterior, Banco General Rumiñahui S.A. apoyará al colaborador afectado con los programas que existen en Banco para contribuir al restablecimiento y pleno ejercicio de las actividades laborales

## Procesos relacionados

- Programa de prevención de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo y matriz de actividades
- Programa de prevención y atención de discriminación, acoso y violencia contra la mujer
- Reglamento Interno de Trabajo
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad
- Código de ética y de Conducta.