



**Los principios para el empoderamiento  
de la mujeres (Weps)**



**El presente documento fue elaborado con base a las siguientes fuentes:**

**Manual para orientar la implementación de los principios para el empoderamiento de las mujeres (weps) en las cooperativas.** Elaborado en el marco del Programa “Ganar-Ganar: la igualdad de género es un buen negocio”, implementado en conjunto por ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea –con financiación de su Instrumento de Asociación- con el objetivo de promover el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género en el sector privado. Autora: **Natalia Genta**/ Coordinación: **Gabriela Mata Marin**, Especialista Nacional del Sector Privado de ONU Mujeres Costa Rica; **Teresa Pérez del Castillo**, Coordinadora Regional Programa Ganar-Ganar, en colaboración con CoopAmericas (2020)

**Consultoría para la promoción del empoderamiento y la autonomía de las mujeres en el mundo del cooperativismo** Consultora: **Natalia Genta** (ONU MUJERES/Programa Ganar – Ganar la igualdad de género es un buen negocio -INMUJERES- INACOOP) (2019)

**Cartilla N° 5 ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en el Cooperativismo?** Autoras: **Natalia Genta/ Claudia De Lisio** INACOOP (2019)

## Introducción

Los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs<sup>1</sup>) y sus principales herramientas se desarrollaron en base a buenas prácticas de empresas privadas, principalmente grandes y transnacionales.

El programa Ganar-Ganar incorporó al sector cooperativo en pos de la igualdad de género, para lo cual desarrolló una alianza de trabajo con Cooperativas de las Américas, Región de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI)<sup>2</sup>. En el Plan Estratégico 2020-2023 de Cooperativas de las Américas, se establece la necesidad de identificar y establecer alianzas estratégicas regionales para promover la participación e integración de mujeres y hombres en condiciones de equidad. A través de su Comité Regional de Equidad de Género (CREG), tiene como objetivo crear conciencia en las cooperativas afiliadas a la Alianza Cooperativa Internacional para crear un espacio de discusión, análisis e intercambio, para apoyar y ser un referente permanente en temas de igualdad de género en las cooperativas.

En 2018 en el marco de la Consultoría para la promoción del empoderamiento y la autonomía de las mujeres en el mundo del cooperativismo en Uruguay<sup>3</sup>, se realizó un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en las organizaciones cooperativas uruguayas.

### Los resultados de la consultoría mostraron que:

**Las desigualdades de género son concebidas como externas a la organización.** Históricamente las cooperativas han asumido que las desigualdades de género son un problema que está por fuera de la organización, derivado de relaciones y decisiones privadas que suceden en los hogares, como un problema sobre el cual las cooperativas no pueden actuar. Persiste la falsa idea respecto a que “las mujeres no quieren participar”, “no les interesa”, reforzando la sensación de que los espacios de participación cooperativos son democráticos y que son ellas quienes deciden no participar.

La externalización de la desigualdad ha llevado a no cuestionar las lógicas organizacionales propias, que sin intención desalientan la participación de las mujeres. Esto refiere a las formas de funcionamiento de las cooperativas, los horarios de las reuniones, las extensas asambleas, la invisibilización de las mujeres o de sus opiniones en las asambleas, el lenguaje sexista y las comunicaciones que transmiten estereotipos de género, las situaciones no resueltas de acoso sexual y/o de discriminación basada en género, la integración del cuidado familiar (cuidado de hijos/as y personas en situación de dependencia) al quehacer institucional, entre otros aspectos.

---

<sup>1</sup> Los principios WEPS, (por sus siglas en inglés: women's empowerment principles) son una iniciativa conjunta del Pacto Global de las Naciones Unidas y de ONU Mujeres, iniciada en marzo de 2010.

<sup>2</sup> Hasta el momento son 6 las cooperativas que se adhirieron a los principios WEPS en América Latina y el Caribe. Ecuador: Cooperativa Policía Nacional, Cooperativa de Ahorro y Crédito Ambato Ltda. y Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO Ltda. Colombia: Cooperativa de ahorro y crédito nacional COFINAL LTDA. Brasil: Unimed Londrina Cooperativa de trabajo médico); Argentina: Río Uruguay Cooperativa de Seguros Limitada.

<sup>3</sup> Este asesoramiento fue realizado con el apoyo de **ONU MUJERES** en el marco del Programa Ganar-Ganar y contó con la participación del Instituto Nacional de las Mujeres (Uruguay), el Instituto Nacional de Cooperativismo (INACOOP) y la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP).

## **Participación de las mujeres en la toma de decisiones**

Las mujeres han estado históricamente presentes en las cooperativas, pero sus roles de representación se han restringido a Comisiones devaluadas, con poca legitimidad y/o escaso acceso a la toma de decisiones centrales para la cooperativa. Solo recientemente se ha incrementado su participación en los cargos de representación en las federaciones y en CUDECOOP.

### **Barreras para acceder a cargos de liderazgo**

Existe una lógica organizacional pensada desde una imagen de dirigente cooperativista ideal que debe estar disponible totalmente para el trabajo en la cooperativa, pero que puede ser transformada. Las mujeres no pueden cumplir con el rol esperado de “cooperativista directivo ideal” que exige gran disponibilidad para ir a reuniones luego del horario de trabajo, a desplazarse al interior y al exterior y a tener una relación cercana con los y las cooperativistas de base, visitándolos/as con frecuencia. Las mujeres con hijos/as pequeños/as y personas dependientes en general cuentan con escasa disponibilidad de tiempo, derivada de los roles tradicionales de género, que les asignan la responsabilidad de los cuidados y el trabajo doméstico. Es por eso que las mujeres que acceden a los puestos de decisión en la organización cooperativa lo hacen en etapas de la vida en que sus responsabilidades más exigentes de cuidado han disminuido.

Exigencia mayor a las mujeres que a los varones en los mismos cargos de liderazgo. Las mujeres que han llegado a cargos de poder recorren una trayectoria que se les exige ciertas cualidades extraordinarias y muestran resultados positivos en momentos críticos en las cooperativas de base o en las federaciones, cuestiones que no son exigibles a los varones en los mismos lugares.

### **Ausencia de mecanismos de corresponsabilidad en los cuidados**

Los cuidados y el trabajo no remunerado continúan siendo mayormente realizados por mujeres. Todavía en la actualidad, se encuentran entre los obstáculos principales para el acceso, la permanencia y el ascenso de las mujeres en el mercado laboral, y también en las organizaciones cooperativas.

Sin embargo, existen escasos mecanismos de resolución de los cuidados en la lógica de las cooperativas. El tema de la distribución de los cuidados de niños/as y personas dependientes no se ha integrado a la lógica de las organizaciones cooperativas, como un asunto público, como componente de gestión cooperativa. Se mantiene la idea de que es un asunto privado a resolver por los/as socios/as

### **Ausencia de mecanismos de prevención, tratamiento y sanción a la violencia de género**

Existen escasos protocolos de prevención, tratamiento y sanción a la violencia basada en género, ni para acoso sexual ni para casos de violencia doméstica. Esta falta de institucionalización de la problemática en las organizaciones cooperativas es producto de las dificultades para observar estas desigualdades estructurales dentro de su propio

movimiento y la tendencia a idealizar las relaciones que allí se dan como caracterizadas por la horizontalidad y la democracia y sobre todo por estar regidas por los valores del cooperativismo, entre los que se incluye la equidad de género

### Principios cooperativos y perspectiva de género

Los principios cooperativos son una ventana de oportunidad para la incorporación de la perspectiva de género, y tienen una asociación muy clara con las demandas propias del feminismo, debido a que están centrados en un cambio de paradigma que puede transformar la lógica de las relaciones de género tradicionales. Promueve valores de igualdad y justicia social asociados con demandas propias del feminismo. Se transforma así en una herramienta potente para el logro de autonomía en las mujeres y para relaciones de género más equitativas.

A continuación podemos ver como se relacionan

Principios cooperativos	Que implica la perspectiva de género
<p><b>Membresía abierta y voluntaria:</b> Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas que quieran utilizar sus servicios y que deseen aceptar las responsabilidades de la afiliación, sin discriminación de género, social, racial, política o religiosa.</p>	<p>Este principio asegura la ausencia de restricciones para el acceso y la participación de las mujeres<sup>4</sup> en las cooperativas</p>
<p><b>Control democrático de los miembros:</b> Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, que participan activamente en el establecimiento de sus políticas y en la toma de decisiones. Todas las personas que desempeñan la función de representantes seleccionados son responsables ante los miembros. En las cooperativas primarias, todos los miembros tienen el mismo derecho a voto (un miembro, un voto)</p>	<p>Mujeres y hombres tienen los mismos derechos a participar en la toma de decisiones de la cooperativa, y a ejercer su control democrático. Las personas elegidas para los puestos directivos responden porque son representantes de todos/as los/as miembros, tanto sean varones como mujeres.</p>

<sup>4</sup> El término mujeres incluye las identidades de género diversas

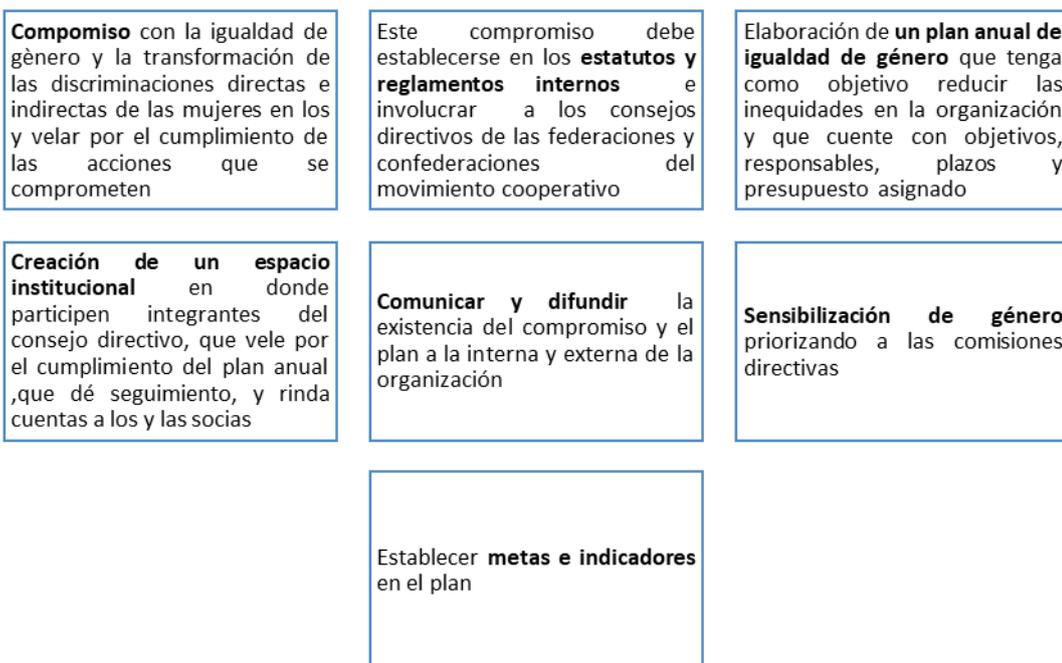
<p><b>Participación económica de los miembros:</b> Los socios contribuyen de forma equitativa al capital de la cooperativa y lo controlan democráticamente</p>	<p>Mujeres y varones tienen el mismo derecho al control del capital económico de la cooperativa y a decidir sobre su uso, sobre sus excedentes, y sobre las actividades que sean apoyadas. También implica que el uso del capital que haga la cooperativa debe beneficiar a mujeres y hombres en forma equitativa.</p>
<p><b>Autonomía e independencia:</b> Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda gestionadas por sus miembros.</p>	<p>Mujeres y varones tienen derecho a disfrutar de esa autonomía en términos del control democrático sobre la organización cooperativa</p>
<p><b>Educación, formación e información:</b> Las cooperativas ofrecen educación y formación a sus miembros, representantes elegidos, directores y empleados, para que puedan contribuir de forma efectiva al desarrollo de sus cooperativas. Asimismo, informan al público general sobre la naturaleza y los beneficios de la cooperación.</p>	<p>Mujeres y varones tienen el mismo derecho a acceder a la educación, la formación y la información en la cooperativa, y que la perspectiva de género es parte de la educación que la cooperativa provee a sus miembros</p>
<p><b>Cooperación entre cooperativas:</b> Las cooperativas sirven de forma más efectiva a sus miembros y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando con estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales</p>	<p>La construcción de mecanismos de género (estructuras locales, nacionales, regionales, internacionales) implica el fortalecimiento del movimiento cooperativo a través de la incorporación de la perspectiva de género, es decir de acciones coordinadas en múltiples niveles para apuntan a la igualdad de género</p>
<p><b>Interés por la comunidad:</b> Las cooperativas trabajan para el desarrollo sostenible de sus comunidades a través de políticas aprobadas por sus miembros.</p>	<p>La generación de compromisos con la comunidad, con la búsqueda de la igualdad de género, con la eliminación de la violencia basada en género, con la mejora de las condiciones de trabajo y de autonomía de mujeres y varones.</p>

## Principios WEPS ¿cómo se aplican al cooperativismo?

Los principios para el empoderamiento de las mujeres son una plataforma y marco de acción para las empresas en relación a la igualdad de género, cuyo fin es ayudar y orientar a las organizaciones a modificar sus políticas y programas actuales, o crear nuevos para alcanzar el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Esto incluye acciones en las políticas de gestión humana, sostenibilidad, diversidad y responsabilidad social, así como también políticas comerciales, de compras, de comunicación y marketing.

### 1) Principio Dirección que promueva la igualdad de género

**Objetivo:** Definir las bases del compromiso institucional para la incorporación de la igualdad de género en la organización cooperativa.



**Experiencias:** Cooperativa Artigas, Cooperativa de Ahorro y Crédito, construyó el “Observatorio de Género, Etnia y Diversidad”. Realizaron un diagnóstico organizacional con perspectiva de género para hacer visible la realidad en la cooperativa. Identificaron que no había mujeres en el consejo directivo. Dan cursos sobre violencia de género, vejez y envejecimiento, sensibilización en género. Intercambian experiencias de igualdad. **FCPU** firma y promueve la firma de la Alianza Cooperativa por la no Violencia de Género

## 2) Principio Igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación

**Objetivo:** Asegurar que las condiciones laborales son equitativas para mujeres y varones de las cooperativas, asegurando un entorno de trabajo en el que sean tratados de manera justa, se respeten sus derechos humanos y tengan las mismas oportunidades.

Incorporar en los objetivos de la cooperativa la promoción y aseguramiento de relaciones de género igualitarias y condiciones de trabajo igualitarias y sin discriminación

Garantizando el acceso al trabajo remunerado en **igualdad de condiciones** para varones y mujeres e impidiendo la desigualdad de género en su acceso.

Incluir en las reglamentaciones el reconocimiento y la visibilización del **trabajo no remunerado doméstico y de cuidados realizado** generalmente por las mujeres.

Reconocer la carga de trabajo no remunerado que hacen socios y socias en el marco de la **actividad cotidiana de la cooperativa y redistribuir** entre varones y mujeres, de forma de reducir la sobrecarga a las mujeres con estas tareas necesarias para el desarrollo de la vida institucional.

**Definir que la proporción** de mujeres en las comisiones debe ser proporcional a la proporción de mujeres en las cooperativas

Incorporar como derechos de socios y socias **el derecho a no ser discriminados** por cuestiones de género y a realizar denuncias cuando estas situaciones suceden.

**Reglamentación para la distribución de las horas no remuneradas** de forma que la realicen varones y mujeres en forma equitativa. Por ej. hacer fotocopias, trámites y gestiones ante organismos públicos, elaborar y servir alimentos en las reuniones, entre otras.

### 3) Salud, seguridad y prevención de violencia

**Objetivo:** Es la instauración de una política de igualdad de trato y de eliminación de todas las formas de violencia basada en género, que contemple el acoso sexual. Las cooperativas se comprometen a proporcionar un entorno de trabajo seguro, libre de violencia y que garantice la salud y la seguridad de todos los varones y mujeres.



**Experiencias:** Cooperativa Pa'lante, integrada por mujeres madres y jefas de hogar, resolvió colectivamente un espacio de cuidado a cargo de una educadora para sus hijos e hijas con actividades para que las mujeres pudieran hacerse cargo de la actividad cooperativa, en las asambleas, y en los traslados

#### 4) Principio Educación y entrenamiento

**Objetivo:** Invertir en acciones que favorezcan el avance de las mujeres en las cooperativas y que promuevan el acceso de las mujeres a carreras no tradicionales. Esto implica que tanto mujeres socias como varones socios utilicen los fondos dedicados a formación que tienen disponibles las cooperativas.

Asignar las **oportunidades de capacitación** para varones y mujeres de forma equitativa

Realizar capacitaciones en **horarios que permitan articular trabajo- cuidados** generando las condiciones para su realización.

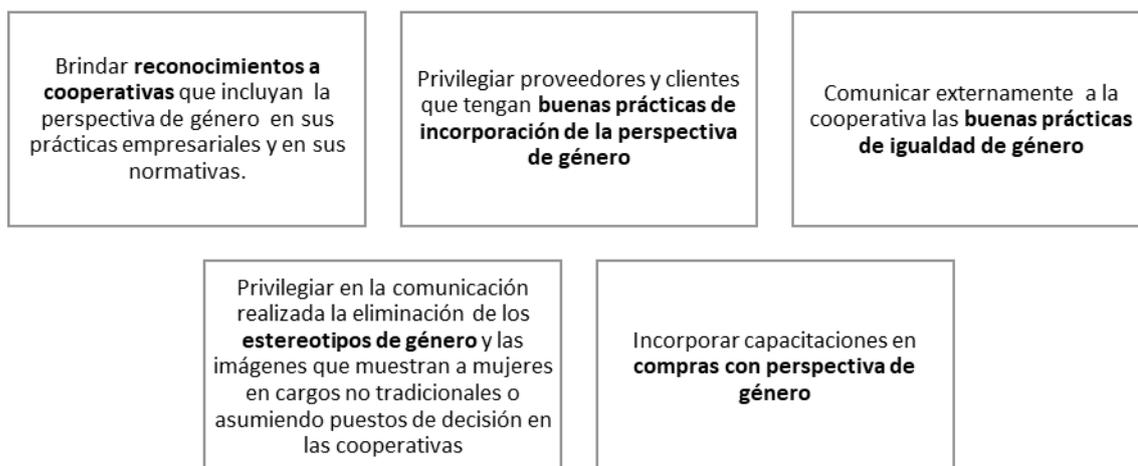
Diseñar y ejecutar acciones de **acompañamiento en la construcción de liderazgo** de mujeres, fomentando dichas capacidades en espacios de mentoría o similares.

Promover que las mujeres se integren como socios/as en cooperativas que **realizan tareas tradicionalmente masculinas**.

**Experiencias:** Cooperativa Revés, desarrolla una serie de talleres sobre sexualidad y género dirigido a educadores y educadoras. Generan espacios horizontales de intercambio y aprendizaje

## 5) Principio Desarrollo de empresa, cadena de suministro y prácticas de marketing

**Objetivo:** favorecer y promover la inclusión de la igualdad de género en proveedores y clientes de las cooperativas, integrando todo el proceso de cadena de valor. La estrategia de comunicación de la cooperativa, incluye la perspectiva de género y es promotora de cambios, y de eliminación de estereotipos en dicha publicidad, incluyendo la eliminación de la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual



**Experiencias:** Cooperativa Cpued, cooperativa de profesionales mujeres tiene como objetivo brindar asesoramiento a mujeres generando propuestas de desarrollo económico y social que generen trabajo digno para las mujeres, desarrollando capacidades de inserción laboral. Generan propuestas de inclusión laboral, las debilidades que tienen las mujeres para el acceso al crédito, para la asistencia técnica y para la articulación trabajo-familia. Trabajan en reducir la brecha digital entre mujeres y varones.

Premio Miguel Cardozo, establecido por INACOOP para reconocer buenas prácticas solidarias, establece una categoría de reconocimiento a las iniciativas de promoción de la igualdad de género

## 6) Principio Liderazgo y compromiso con la comunidad

**Objetivo:** promoción de transformaciones en las cooperativas pero también en el sector económico y la comunidad donde la cooperativa se sitúa, mostrando las mejores condiciones que presentan las cooperativas para la igualdad de género en relación a otras empresas. Significa mostrar la diferencia que implica participar en una cooperativa respecto a una empresa tradicional, en términos de la igualdad de género.

Generar instancias de intercambio frecuentes entre distintas cooperativas para presentar las **buenas prácticas** en igualdad de género.

Utilizar los espacios de incidencia institucional para incorporar la perspectiva de género en las **normativas nacionales**, que atañen a las cooperativas.

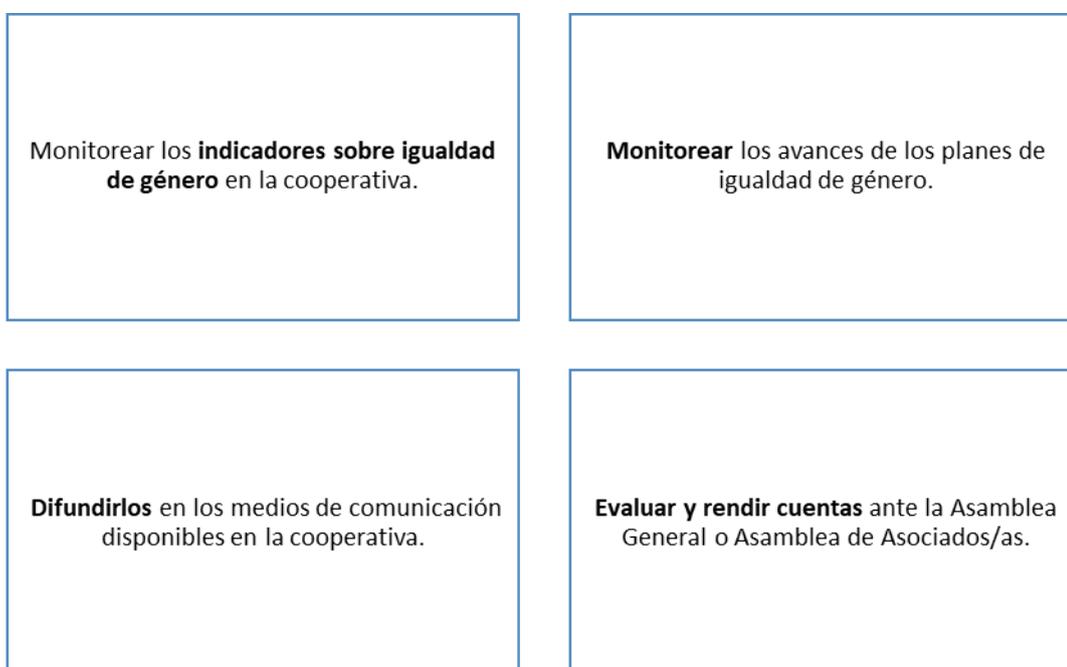
Generar acciones hacia afuera de la cooperativa de forma de promover la **igualdad de género en la comunidad**.

**Experiencias:** Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay (FCPU) elaboró un conjunto de documentos para la incidencia de la perspectiva de género en las políticas públicas en el marco de la creación del Programa Cooperación con Equidad. Este programa surge con el apoyo de la Unión Europea (UE) y asociada a la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas Confederación (Cudecoop) y a la ONG Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti Onlus (Cospe). Los aportes están sistematizados en el documento “Propuestas en Políticas Públicas en materia de Cooperativismo y Género”.

## 7) Principio: Transparencia, medición y reporte

**Objetivo:** es evaluar los progresos alcanzados en la integración de la perspectiva de género en las cooperativas a través del monitoreo de los indicadores seleccionados. Esto significa una evaluación por parte de los mecanismos para la promoción de la equidad de género de los planes de igualdad realizados y una revisión por parte de la Órganos Directivos y de la Asamblea General

Significa indagar en las cooperativas que han presentado más dificultades en la aplicación de los principios y poder generar recursos para contribuir a la superación de las mismas. Implica difundir las acciones realizadas a favor de la igualdad de género. Requiere que las cooperativas de distintos niveles muestren la información sobre los indicadores en todos sus medios de comunicación de forma de que la información sea transparente y contribuya con la imagen de la organización



**Experiencias:** INACOOP ha definido un programa de mejora de gestión con una herramienta informática de mejora y aprendizaje (HIMA) que permite una mejora continua de las prácticas de gestión que incluye la perspectiva de género.

Junto a INACAL, anualmente, se reconoce a las cooperativas que aplican el Modelo Más Valor Cooperativo que incorpora la perspectiva de género en la gestión de las empresas cooperativas.

## ¿Cómo adherirse a los principios WEPS cooperativos?

Las cooperativas deben cumplir los siguientes pasos:

**1) Adherirse al Compromiso.** Para adherirse dirigirse a: [www.weps.org/join](http://www.weps.org/join) y firmar la Declaración de Apoyo

**2) Generar una comisión** que vele por el cumplimiento de acciones: Formar una comisión o grupo de trabajo que sea el responsable de las acciones de implementación y sensibilización.

**3) Realizar un diagnóstico.** El diagnóstico es clave para que la cooperativa, federación o confederación conozca las desigualdades de género en su cultura, estructura y lógica organizacional. La Herramienta se compone de 18 preguntas de múltiple opción que se extraen de las buenas prácticas, abarcando el enfoque de género en todas las dimensiones de la gestión organizacional, que son distribuidas en 4 pilares clave: liderazgo y estrategia, lugar de trabajo, mercado y comunidad. Para el autodiagnóstico dirigirse a: <https://weps-gapanalysis.org> (anexo 1)

**4) Realizar sensibilizaciones en género.** Para realizar acciones dentro de la cooperativa que tengan impacto positivo, es necesario que haya una sensibilización respecto a la temática en toda la organización. En este punto es recomendable la realización de sensibilizaciones de género, así como capacitaciones específicas en temas como reglamentaciones vigentes en el país en materia de cuidados, de acoso sexual laboral, de economía social y solidaria y en los planes de igualdad existentes

**5) Elaborar un plan de acción.** Para la implementación de las medidas en la cooperativa es necesario cumplir con el establecimiento de un plan de acción que debe estar respaldado por la Comisión Directiva y la Asamblea General. Este plan de acción es un documento de síntesis que apoya a la planificación de nuestros recursos para avanzar en la igualdad dentro de la Cooperativa (anexo 2).

**6) Medir.** Uno de los elementos clave para transformar las cooperativas desde una perspectiva de género es poder medir el progreso en este proceso. Con este fin, el diagnóstico es la línea de base que se realiza una vez suscrito el compromiso y luego se irá midiendo el avance a través de los indicadores cuantitativos y cualitativos. Estos indicadores permitirán acompañar el proceso y dar cuenta de cuáles son los aspectos de aplicación de los principios en donde hay más dificultades para alcanzarlos y poder generar acciones para fortalecerlos.

**7) Reportar.** Este aspecto es central en la aplicación de los principios WEPs porque contribuye con la multiplicación de la experiencia a otras cooperativas y en toda la cadena de valor. Implica comunicar interna y externamente a la cooperativa, el compromiso de la organización y la situación de los indicadores de forma periódica y abierta



## Anexo I Diagnóstico



**1. ¿La cooperativa tiene compromiso de liderazgo y de apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

tiene planeado desarrollar dicha política el próximo año.

algunas sucursales o unidades de negocios han tomado medidas.

Ninguna de las anteriores

**Sí, la cooperativa tiene compromiso por parte de liderazgo o de apoyo a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.**

**Compromiso**

ha circulado una o varias comunicaciones internas y/o existe reconocimiento informal de la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

ha divulgado una declaración o compromiso público escrito que esboza el compromiso de la cooperativa con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

**Implementación**

tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización, en la que se identifican áreas prioritarias específicas donde es posible hacer mejoras ulteriores.

tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización, que incluye una justificación para la inversión en la igualdad de género basada en evidencia de retornos positivos de la inversión.

tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización que articula la relación entre igualdad de género y otras áreas de sostenibilidad cooperativa y desempeño de la cooperativa.

tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización que fue desarrollada en consulta con los empleados y/o socios trabajadores y/o socios trabajadoras.

tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización que fue desarrollada y consultada con las partes interesadas externas.

tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización, la cual se difunde a todos los empleados y/o socios trabajadores.

defiende en foros públicos el compromiso de la cooperativa con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

**Medición**

incluye plazos, metas mensurables y objetivo de la estrategia.

incluye mecanismos formales de rendición de cuentas sobre el avance y los resultados de la estrategia.

**Transparencia**

informa abiertamente a los asociados de la cooperativa sobre el avance alcanzado y los resultados de los compromisos y metas de la estrategia.

informa a la Asamblea sobre el avance logrado y los resultados de los compromisos y metas contenidos en la estrategia.

**2. ¿La cooperativa tiene una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, ya sea independiente o claramente incluida en una política cooperativa más amplia?**

**No, la cooperativa no tiene actualmente una política pero**

está interesada en obtener más información.

tiene planeado desarrollar dicha política el próximo año. .

algunas sucursales o unidades de negocio sí las tienen.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa tiene una política de no discriminación y/o una política de igualdad de oportunidades**

**Compromiso**

tiene una política de no discriminación e igualdad de oportunidades.

tiene una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, la cual fue comunicada con competencias internas y/o externas.

tiene una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, la cual se difunde a todos los empleados y/o socios trabajadores.

tiene una política de no discriminación e igualdad de oportunidades que se comunica a los potenciales empleados y/o socios trabajadores en las solicitudes de empleo y al momento de la contratación.

**Implementación**

tiene una política de no discriminación que está respaldada por mecanismos confidenciales y operacionales de reclamo y de resolución.

El mecanismo de reclamo y resolución está a cargo de una tercera parte independiente.

brinda capacitación a todos los empleados y/o socios trabajadores, incluidos los administradores, sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.

ofrece formación para combatir sesgos inconscientes a todos los empleados y/o socios trabajadores.

**Medición**

recopila y analiza datos desglosados por sexo sobre incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas asumidas.

**Transparencia**

informa públicamente a los grupos de interés de la cooperativa acerca del número total de incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas asumidas.

informa al Consejo o la Asamblea sobre el número total de incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas adoptadas.

### 3. ¿La cooperativa tiene un enfoque que garantice la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación?

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa tiene un enfoque de diversidad de género en las políticas o procesos de contratación.**

#### Compromiso

tiene una política o un compromiso independiente integrado en una política cooperativa más amplia sobre no discriminación e igualdad de oportunidades, que aborda específicamente la diversidad de género en la contratación de personal.

#### Implementación

prohíbe indagar en las solicitudes de trabajo o durante los procesos de entrevista sobre el estatus o los planes de los siguientes temas: matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares.

ha establecido procesos de debida diligencia y de corrección para identificar y abordar transgresiones a las políticas de contratación.

adopta medidas proactivas para contratar mujeres en todos los niveles.

adopta medidas para contratar mujeres en roles tradicionalmente sub-representados.

garantiza equipos de entrevistadores con igualdad de género durante los procesos de contratación.

asegura que tanto mujeres como hombres sean preseleccionados como candidatos para las entrevistas.

garantiza el uso de lenguaje e imágenes neutras en las descripciones de trabajo.

#### Medición

monitorea la contratación de empleados y/o socios trabajadores y motivos de rotación, con datos desagregados por sexo.

#### Transparencia

informa públicamente a los grupos de interés de la cooperativa sobre el número y la tasa de nuevas contrataciones de empleados y/o socios trabajadores y rotación de empleados y/o socios trabajadores, con datos desagregados por sexo.

informa a la Asamblea sobre el número y la tasa de nuevas contrataciones de empleados y/o socios trabajadores y rotación de empleados y/o socios trabajadores, con datos desagregados por sexo.

**4. ¿La cooperativa tiene un enfoque de no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo y promoción profesional?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa tiene un compromiso de liderazgo o de apoyo a la diversidad de género y empoderamiento de las mujeres.**

**Compromiso**

tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política cooperativa más amplia, que incluye oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, y apoya la conformación de un pool de mujeres calificadas para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel.

**Implementación**

ofrece programa/s de tutoría con apoyo específico para mujeres.

ofrece entrenamiento en liderazgo con apoyo específico para mujeres.

ofrece acceso a redes profesionales (internas y/o externas) con apoyo específico para mujeres.

ofrece cursos de desarrollo, programas de rotación y oportunidades educativas con apoyo específico para mujeres.

ofrece programas específicos para crear un pool de mujeres calificadas para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel.

ha establecido medidas para garantizar que los programas de desarrollo profesional estén previstos en horarios que atiendan a las necesidades de hombres y mujeres (teniendo cuenta las responsabilidades familiares).

**Medición**

tiene plazos, metas y objetivos medibles para crear un pool de mujeres calificadas para puestos de nivel directivo.

**Transparencia**

informa públicamente a los grupos de interés de la cooperativa sobre el número promedio de horas de formación, con desglose por sexo y nivel del empleado.

informa a la Asamblea sobre el número promedio de horas de formación, con desglose por sexo y nivel del empleado.

informa públicamente a los grupos de interés de la cooperativa sobre el número total de mujeres, en comparación con el de los hombres, en puestos de máximo nivel

informa a la Asamblea sobre el número total de mujeres, en comparación con el de los hombres, en puestos de máximo nivel gerencial y directivo.

informa públicamente a los grupos de interés de la cooperativa sobre el número total de empleados y/o socios trabajadores promovidos en el último año, con desglose

informa a la Asamblea sobre el número total de empleados y/o socios trabajadores promovidos en el último año, con desglose por sexo.

**5. ¿La cooperativa tiene un enfoque que garantice que las mujeres y los hombres son compensados en forma igualitaria?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa tiene un enfoque que garantiza que las mujeres y los hombres son compensados de forma igualitaria.**

**Compromiso**

tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política cooperativa más amplia que aborda el salario igual por trabajo igual, conforme a los requerimientos regulatorios y/o el Convenio de la OIT de 1951.

**Implementación**

tiene procedimientos para corregir las desigualdades salariales (incluyendo trabajo con los sindicatos o representantes de los trabajadores).

evalúa beneficios, bonificaciones y régimen de pensiones por jubilación al revisar los coeficientes de compensación.

**Medición**

realiza una auditoría sobre desigualdad salarial entre géneros, a cargo de partes internas o externas, al menos cada cinco años.

**Transparencia**

divulga públicamente a los grupos de interés de la cooperativa la proporción en general y por categoría de empleado de salario básico y de remuneración de las mujeres con respecto a los hombres

informa a la Asamblea la proporción en general y por categoría de empleado de salario básico y de remuneración de las mujeres con respecto a los hombres

**6. ¿ La cooperativa ofrece y apoya la licencia remunerada por maternidad?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa ofrece y apoya la licencia remunerada por maternidad.**

**Compromiso**

tiene una licencia remunerada por maternidad que:

se ajusta a los requerimientos regulatorios del país , pero en menor grado al Convenio de Protección de la Maternidad de la OIT de 14 semanas.

se ajusta al Convenio de Protección de la Maternidad de la OIT de 14 semanas.

está por encima del Convenio de la OIT de 14 semanas pagadas o de los requerimientos regulatorios en el país

comunica a todos los empleados y/o socios trabajadores, y les notifica cuando hay cambios a las mismas.

cubre a los empleados y/o socios trabajadores que adoptan hijos(as)

**Implementación**

informa a los empleados y/o socios trabajadores acerca de cambios laborales importantes mientras se encuentran bajo licencia.

ofrece tutoría/planificación de sucesión antes de que hagan efectiva la licencia por maternidad.

contempla apoyo financiero para el personal de reemplazo y brinda capacitación y/o apoyo a los empleados y/o socios trabajadores con licencia por maternidad.

consulta a las empleadas, o hace encuestas a los empleados y/o socios trabajadores, para determinar si los beneficios de la licencia por maternidad se ajustan a las necesidades de la y el empleado.

**Medición**

monitorea el número de mujeres que toman la licencia por maternidad.

monitorea la eficacia de su enfoque para retener a las mujeres después de la licencia por maternidad.

**Transparencia**

informa públicamente a los grupos de interés de la cooperativa sobre el número de mujeres que tomaron la licencia de maternidad y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención.

informa a la Asamblea sobre el número de mujeres que tomaron la licencia por maternidad, y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención.



**7. ¿La cooperativa ofrece y apoya la licencia remunerada por paternidad?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa ofrece y apoya la licencia remunerada por paternidad.**

**Compromiso**

tiene una licencia remunerada por paternidad que:

se ajusta a los requerimientos de las disposiciones nacionales.

supera los requerimientos regulatorios del país

comunica las políticas de licencia por paternidad a todos los empleados y/o socios trabajadores y les notifica sobre los cambios a las mismas.

cubre a los empleados y/o socios trabajadores que adoptan hijos(as)

**Implementación**

informa a los empleados y/o socios trabajadores sobre cambios importantes en el trabajo mientras están bajo licencia.

proporciona incentivos para alentar a los hombres a tomar la licencia por paternidad.

ofrece tutoría/planificación de sucesión antes de que hagan efectiva la licencia por paternidad.

proporciona formación y apoyo a los supervisores de los empleados y/o socios trabajadores con licencia por paternidad.

consulta con empleados y/o socios trabajadores hombres, o hace encuestas a los empleados y/o socios trabajadores, para determinar si los beneficios de licencia por paternidad se ajustan a sus necesidades.

**Medición**

Lleva un registro del número de hombres que toman la licencia por paternidad.

hace seguimiento de la eficacia de su enfoque para retener a los hombres después de la licencia por paternidad.

**Transparencia**

informa abiertamente a los asociados de la cooperativa sobre el número de hombres que tomaron la licencia por paternidad, y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención.

informa a la junta sobre el número de hombres que tomaron la licencia por paternidad, y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención.

**8. ¿La cooperativa tiene un enfoque que apoya a los empleados y/o socios trabajadores en su papel de padres y cuidadores?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa tiene un enfoque que apoya a los empleados y/o socios trabajadores en su papel de padres y cuidadores.**

**Compromiso**

tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política cooperativa más amplia que se ocupa de apoyar a los empleados y/o socios trabajadores en su papel de padres y cuidadores.

comunica a los padres y cuidadores acerca de los beneficios y servicios para todos los empleados y/o socios trabajadores y les notifica sobre cambios a los mismos.

ofrece beneficios para padres y cuidadores a los trabajadores de tiempo parcial.

No aplica: La cooperativa no tiene trabajadores de tiempo parcial.

**Implementación**

ofrece asesoramiento, apoyo, o capacitación para actualizar las destrezas laborales de los empleados y/o socios trabajadores después de volver de la licencia parental.

proporciona la opción de un gradual retorno al trabajo tras la licencia por maternidad o paternidad.

proporciona referencias sobre servicios externos de guardería que son limpios y seguros.

brinda tiempo libre remunerado para lactancia o extracción de leche.

ofrece servicios de guardería in situ, que son limpios y seguros, o proporciona subsidios para atención infantil fuera del sitio.

ofrece tiempo libre remunerado para asistir a citas de salud con dependientes.

consulta a los empleados y/o socios trabajadores y las empleadas, o hace encuestas a los empleados y/o socios trabajadores, para determinar si los beneficios para padres y cuidadores se ajustan a sus necesidades.

**Medición**

monitorea el porcentaje de mujeres y hombres que aprovechan los beneficios parentales o de asistencia.

**Transparencia**

informa públicamente a los grupos de interés de la cooperativa sobre el número total de empleados y/o socios trabajadores que aprovechan los beneficios parentales o de asistencia, con datos desagregados por sexo.

informa a la Asamblea sobre el número total de empleados y/o socios trabajadores que aprovechan los beneficios parentales o de asistencia, con datos desagregados por sexo.

**9. ¿La cooperativa tiene un enfoque que considera el equilibrio entre trabajo y vida familiar de todos los empleados y/o socios trabajadores?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa tiene un enfoque que considera el equilibrio entre trabajo y vida familiar de todos los empleados y/o socios trabajadores.**

**Compromiso**

tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política cooperativa más amplia que aborda el equilibrio entre trabajo y vida familiar para hombres y extiende o considera arreglos para incluir a trabajadores de tiempo parcial

No aplica: La cooperativa no tiene trabajadores de tiempo parcial.

comunica la política a todos los empleados y/o socios trabajadores elegibles y les notifica cuando hay cambios.

**Implementación**

ofrece horario flexible.

ofrece trabajo a distancia (teletrabajo).

ofrece trabajo compartido ("job sharing") o trabajo de tiempo parcial con beneficios

ofrece semanas laborables condensadas.

ofrece turnos previsibles por hora

No aplica: La cooperativa únicamente tiene trabajadores asalariados.

consulta a los empleados y las empleadas, o hace encuestas a todos los empleados y/o socios trabajadores, para determinar si las prácticas se ajustan a sus necesidades.

**Medición**

monitorea el número total de empleados y/o socios trabajadores y empleadas que aprovechan los beneficios del horario flexible, con datos desagregados por sexo (incluidos los trabajadores de tiempo parcial).

**Transparencia**

informa públicamente a los grupos de interés de la cooperativa sobre el número total de empleados y/o socios trabajadores que aprovechan los beneficios del horario flexible, con datos desagregados por sexo (incluidos los trabajadores de tiempo parcial).

informa a la Asamblea sobre el número total de empleados y/o socios trabajadores que aprovechan los beneficios del horario flexible, con datos desagregados por sexo (incluidos los trabajadores de tiempo parcial).

**10. ¿La cooperativa tiene un enfoque que garantice un entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa tiene un enfoque que garantiza un entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual.**

**Compromiso**

ha incorporado una política independiente o un compromiso en una política cooperativa más amplia que indica tolerancia cero ante todas las formas de violencia en el trabajo (incluso mientras se efectúen viajes y/o actividades recreativas).

**Implementación**

brinda capacitación anual en tolerancia cero a todas las formas de violencia a todos los empleados y/o socios trabajadores, incluido el acoso sexual y los actos de explotación sexual de mujeres y niñas en viajes laborales.

ha establecido mecanismos confidenciales y de no represalias para quejas y resolución de conflictos.

brinda ayuda confidencial a víctimas de violencia doméstica.

requiere capacitación en sensibilización de género para la organización sobre los procedimientos para atender las denuncias de violencia de género o acoso.

**Medición**

lleva un registro del número de quejas relacionadas con la violencia en el trabajo, con datos desagregados por sexo.

**Transparencia**

comunica públicamente o a los grupos de interés relevantes de la cooperativa la aproximación de la organización para garantizar un entorno laboral libre de violencia.

comunica a la Asamblea la aproximación de la cooperativa para garantizar un entorno laboral libre de violencia.



**11. ¿La cooperativa tiene un enfoque para atender las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo y en su trayecto hacia el lugar de trabajo?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa tiene un enfoque para abordar las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo y en su trayecto hacia el lugar de**

**Compromiso**

tiene protocolos de seguridad y salud que incluyen una referencia explícita a las necesidades de seguridad, higiene y salud de las mujeres.

**Implementación**

asegura el acceso a servicios de sanitarios adecuados y seguros para que las mujeres satisfagan las necesidades de higiene, como agua limpia y jabón y métodos de eliminación de productos de higiene femenina.

revisa regularmente las instalaciones de la cooperativa para asegurar que estén adecuadamente iluminadas y seguras.

dispone de salas de lactancia y extracción de leche que son limpias y seguras.

brinda acceso al transporte ida y vuelta del trabajo, y en viaje de negocios (incluso en entornos donde el transporte público es inseguro o no está disponible).

proporciona capacitación al personal sobre ergonomía, exposición a materiales peligrosos, y otros riesgos laborales, teniendo en cuenta los impactos biológicos diferenciales sobre la salud y seguridad en mujeres y hombres.

No aplica: El personal no está expuesto a materiales peligrosos o a riesgos ocupacionales.

proporciona equipo de protección personal para hombres y mujeres, sobre todo teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres embarazadas y lactantes. [No aplica: El personal no usa equipo personal de protección personal]

No aplica: El personal no usa equipo personal de protección

consulta a los empleados y/o socios trabajadores y las empleadas para determinar si los servicios de salud, seguridad e higiene se ajustan a las necesidades de protección

**Medición**

hace seguimiento de incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por sexo.

**Transparencia**

informa públicamente a los grupos de interés de la cooperativa sobre los incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por sexo.

informa a la Asamblea sobre los incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por sexo.



**12. ¿La cooperativa tiene un enfoque que promueva el acceso a servicios de salud de calidad para satisfacer las necesidades de salud específicas de las empleadas?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa tiene un enfoque que promueve el acceso a servicios de salud de calidad para satisfacer las necesidades específicas de salud de las empleadas.**

**Compromiso**

ha incorporado una política independiente o un compromiso en una política cooperativa más amplia que reconoce las diferentes necesidades de las mujeres y hombres.

**Implementación**

proporciona opciones de paquetes de seguros privados que cubren las necesidades de salud específicas de las mujeres (ejemplos: ginecología, salud materna, salud reproductiva, violencia doméstica).

proporciona in situ servicios de salud o establece vínculos con centros de salud locales y proveedores de servicios que cubren las necesidades de salud específicas de las mujeres (incluida la salud reproductiva, materna y neonatal) con el fin de remitir a las empleadas.

coordina clínicas móviles de campo o evaluaciones para los empleados y/o socios trabajadores, con proveedores de salud capacitados en temas de salud y necesidades de las mujeres.

publica información relevante en el contexto local o nacional sobre salud en las zonas públicas, especialmente cuando hay brotes que afectan la salud pública y desproporcionadamente la salud de las mujeres.

consulta a las empleadas y los empleados y/o socios trabajadores para determinar si los servicios y beneficios de salud se ajustan a sus necesidades.

**Medición**

hace seguimiento de los tipos de servicios de salud proporcionados en el lugar de trabajo y recopila información sobre los usuarios de los servicios, con datos desagregados por sexo.

**Transparencia**

informa públicamente a los grupos de interés de la cooperativa sobre los tipos de servicios de salud que se proporcionan y utilizan en el lugar de trabajo.

informa a la Asamblea sobre los servicios de salud proporcionados y usados en el lugar de trabajo.

**13. ¿ La cooperativa toma medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con cooperativas y/o empresas de propiedad de mujeres en la cadena de valor y de suministro y en la contratación de proveedores?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa toma medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con cooperativas y/o empresas de propiedad de mujeres en la cadena de valor y de suministro, y en la contratación de proveedores.**

**No aplica, la cooperativa no tiene proveedores.**

**Compromiso**

tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política cooperativa más amplia que incluye el suministro desde negocios de propiedad de mujeres de manera proactiva.

**Implementación**

tiene iniciativas de difusión para informar sobre oportunidades de adquisiciones a cooperativas y/o empresas de propiedad de mujeres.

utiliza bases de datos para identificar a cooperativas y/o empresas de propiedad de mujeres en el proceso de adquisiciones.

fija metas y/o objetivos de adquisición para el monto y porcentaje del gasto con cooperativas y/o empresas de propiedad de mujeres.

participa en ferias comerciales en las que se involucra a proveedores de ambos géneros.

brinda capacitación a las mujeres sobre los procesos de presentación formal de ofertas en una licitación.

**Medición**

monitorea el porcentaje gastado con cooperativas y/o empresas de propiedad de mujeres.

**Transparencia**

informa públicamente a los asociados de la cooperativa acerca del porcentaje gastado con cooperativas y/o empresas de propiedad de mujeres.

informa a la Asamblea acerca del porcentaje gastado con cooperativas y/o empresas de propiedad de mujeres.

**14. ¿La cooperativa alienta a proveedores y vendedores a mejorar el desempeño en igualdad de género?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa hace esfuerzos para que proveedores o vendedores mejoren su desempeño en igualdad de género.**

**No aplica, la cooperativa no tiene proveedores ni vendedores**

**Compromiso**

cuenta con un código de conducta para proveedores y vendedores que explícitamente declara el apoyo a la igualdad de género.

**Implementación**

alienta a proveedores y vendedores a tener una estrategia o política de igualdad de género que incluya la no discriminación, salario igual por trabajo igual, seguridad y salud de las trabajadoras.

tiene procesos sólidos de evaluación de proveedores y vendedores para asegurar que no afecten los derechos humanos, ni contribuyan a afectarlos, particularmente aquellos de las mujeres y las niñas.

lleva a cabo procesos de diligencia debida o evaluación para identificar el tráfico humano en su cadena de suministro.

incorpora expectativas sobre igualdad de género en las comunicaciones con el proveedor.

ofrece de forma independiente, o como parte de un gremio o asociación de cooperativas, el desarrollo constante de capacidades para proveedores y vendedores para apoyar la mejora continua de la igualdad de género.

fomenta y trabaja con los proveedores en la adopción de políticas y prácticas que apoyen la calidad de la salud e higiene para las trabajadoras y los trabajadores.

trabaja con los proveedores para desarrollar un plan de acción correctivo si surgen problemas o riesgos para la igualdad de género.

**Medición**

alienta a los proveedores a establecer y medir metas y puntos de referencia sobre igualdad de género.

**Transparencia**

incluye criterios de igualdad de género en los protocolos de auditoría, tarjetas de calificación del proveedor, u otras herramientas de gestión de la cadena de suministro.

incluye preguntas específicas sobre género en las autoevaluaciones del proveedor.

**15. ¿La cooperativa tiene un enfoque de marketing responsable que toma en cuenta la representación de los estereotipos de género?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa tiene un enfoque de marketing responsable que toma en cuenta la representación de los estereotipos de género.**

**No aplica, la cooperativa no produce o tiene materiales externos de marketing.**

**Compromiso**

tiene una política independiente o un compromiso de marketing responsable integrado en una política cooperativa más amplia que se ocupa de la representación de los estereotipos de género.

**Implementación**

examina los materiales y tácticas de mercadeo para protegerlos contra los estereotipos negativos de género.

cuenta con una estrategia de marketing diseñada para las mujeres como un segmento de la clientela.

tiene un enfoque de marketing que busca desafiar las normas de género existentes y promover imágenes positivas de mujeres y niñas.

consulta con grupos de discusión para asegurar que los enfoques de marketing no perpetúen los estereotipos de género.

**Medición**

monitorea el número de quejas sobre marketing que se relacionan con estereotipos de género o representaciones negativas de las mujeres.

**Transparencia**

comunica públicamente a los asociados de la cooperativa su compromiso de no perpetuar los estereotipos de género.

comunica a la Asamblea su compromiso a no perpetuar los estereotipos de género.

**16. ¿La cooperativa tiene un enfoque que evalúe los efectos diferenciales en mujeres y hombres cuando desarrolla productos y/o servicios?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa evalúa el impacto diferencial en mujeres y hombres cuando desarrolla productos y/o servicios.**

**No aplica, la cooperativa sólo produce bienes intermedios. Por ejemplo, una autoparte de un vehículo.**

**Compromiso**

tiene un compromiso formal para asegurar que los productos y servicios sean desarrollados, con base en las necesidades tanto de consumidores hombres como mujeres.

**Implementación**

realiza estudios de mercado sobre las necesidades de las mujeres para un producto o servicio específico.

desarrolla productos y/o servicios que específicamente apuntan o se ajustan a las necesidades de las mujeres.

considera las diferencias de género en el acceso a productos o servicios, y hace cambios a los modelos de distribución para acomodar esas diferencias.

consulta a las partes interesadas y grupos de discusión para mejorar continuamente el diseño, la distribución y el acceso a productos y servicios para las mujeres.

**Medición**

monitorea datos de distintos segmentos de clientes para entender los patrones y las necesidades de consumo de las mujeres.

monitorea los ingresos y beneficios generados por las clientas.

**Transparencia**

comunica públicamente a los asociados de la cooperativa su compromiso de asegurar que los productos y servicios sean desarrollados considerando las necesidades

comunica a la asamblea su compromiso de asegurar que los productos y servicios sean desarrollados considerando las necesidades hombres y mujeres.

**17. ¿La cooperativa adopta medidas para que se respeten los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa adopta medidas que específicamente garantizan el respeto de los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en donde opera.**

**No aplica, la cooperativa es una compañía de servicios y no tiene operaciones en el terreno que impacten a las comunidades locales.**

**Compromiso**

tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política cooperativa más amplia, que se ocupa de respetar los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en donde opera.

**Implementación**

asegura la participación igualitaria de mujeres y hombres en las consultas a la comunidad.

cuenta con mecanismos operacionales de reclamos y resolución de conflictos en la comunidad que son transparentes.

analiza impactos diferenciales sobre hombres y mujeres en las evaluaciones de los derechos humanos o de impacto social.

brinda capacitación en sensibilización de género a facilitadores de consultas a la comunidad.

**Medición**

monitorea el compromiso y la participación de las partes interesadas en consultas a la comunidad, con datos desagregados por sexo.

**Transparencia**

informa públicamente o a las partes interesadas sobre el porcentaje de operaciones orientado a la implementación del compromiso con la comunidad local, las evaluaciones de impacto y/o los programas de desarrollo (incluyendo los informes sobre el uso de las evaluaciones con impacto de género y procesos de consulta participativa de la comunidad que incluyen a los grupos vulnerables).

informa a la Asamblea acerca del porcentaje de operaciones orientado a la implementación del compromiso con la comunidad local, las evaluaciones de impacto y/o los programas de desarrollo (incluyendo los informes sobre el uso de las evaluaciones con impacto de género y procesos de consulta participativa de la comunidad que incluyen a los grupos vulnerables).



**18. ¿La cooperativa tiene un enfoque que incorpore el tema del género en las actividades de responsabilidad social cooperativa, obras sociales, advocacy y alianzas?**

**No, la cooperativa no tiene tal enfoque actualmente pero**

está interesada en obtener más información.

planea tomar los primeros pasos el próximo año.

algunas sucursales o unidades negocio han dado algunos pasos.

Ninguna de las anteriores.

**Sí, la cooperativa tiene un enfoque que incorpora el tema de género en las actividades de responsabilidad social cooperativa, obras sociales, advocacy y alianzas.**

**Compromiso**

tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política cooperativa más amplia, que aborda la inclusión del tema de género en actividades de responsabilidad social cooperativa, obras sociales, advocacy y alianzas

**Implementación**

ofrece apoyo financiero o probono para programas de igualdad de género a nivel global y/o el ámbito comunitario.

brinda apoyo financiero a organizaciones de la sociedad civil a nivel global o comunitario que trabajan en dar empoderamiento a mujeres y niñas.

se suma a campañas de advocacy y/o defiende en foros públicos la justificación cooperativarial (business case) para respetar y apoyar los derechos de mujeres y niñas.

se asocia con organizaciones locales o globales u otras cooperativas para temas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

proporciona formación para fomentar las capacidades de las mujeres cooperativas.

proporciona apoyo financiero o de inversión, o se asocia con bancos e instituciones financieras, para brindar crédito y otros servicios financieros a mujeres cooperativas.

aboga por la eliminación de barreras legales que restringen el empoderamiento económico de las mujeres.

participa en plataformas de múltiples grupos de interés que promueven los derechos de las mujeres y las niñas.

consulta a partes interesadas externas para comprender el espectro de oportunidades para el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

**Medición**

tiene objetivos claros sobre los efectos que pretende lograr para las mujeres y las niñas en el desarrollo y ejecución de proyectos comunitarios.

monitorea el número de beneficiarios de proyectos comunitarios e iniciativas, con datos desagregados por sexo.

**Transparencia**

informa públicamente a los asociados de la cooperativa sobre el número de beneficiarios de proyectos e iniciativas comunitarias, con datos desagregados por sexo.

informa a la Asamblea sobre el número de beneficiarios de proyectos e iniciativas comunitarias, con datos desagregados por sexo.

## Anexo II Plan de acción

- Registra una línea de base
- Define objetivos prioritarios para el período e indicadores
- Establece actividades para cada objetivo
- Define responsables
- Calendariza

