

Política de Igualdad de Género

Caja de Ahorros tiene como fin principal promover una inclusión financiera con perspectiva de género, aportar en una educación en el manejo responsable y sostenible de las finanzas, a contribuir al empoderamiento económico de las mujeres, disminuyendo la brecha de género entre hombres y mujeres y seguir siendo el banco de preferencia de las familias panameñas.

Marco Normativo

La Política de Igualdad de Género está basada en las siguientes leyes, acuerdos:

- Ley No.375 de marzo de 2023“Que crea el Ministerio de la Mujer y dicta otras disposiciones.”
- Ley No.238 de 15 de septiembre de 2021“Donde se amplía el alcance del fuero de maternidad hasta el padre y concede vacaciones en caso de fallecimiento de la madre.”
- Texto único, de la Ley No.52 de 13 de diciembre de 2000, Que reorganiza la Caja de Ahorros, ordenado por la Ley 78 de 20 de marzo de 2019, por la cual se reorganiza la Caja de Ahorros.”
- Ley No.7 de 14 de febrero de 2018“Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones”.
- Ley N°29 de 29 de mayo de 2017 “Que reforma el Código Electoral.
- Ley N°73 de 18 diciembre de 2015, que modifica artículos de la Ley 38 de 2001, “Sobre el procedimiento de violencia doméstica.”
- Ley No.82 de 24 de octubre de 2013 “Que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el Femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer.”
- Ley N°54 del 17 de septiembre de 2012 “Que reforma el Código electoral en su Art. 239 establece que en las elecciones internas de los partidos políticos y hasta las primarias, las postulaciones se harán garantizando que como mínimo el 50% (cincuenta por ciento) sean para las mujeres.”
- Ley N°79 de 9 de noviembre de 2011“Contra la trata de personas y actividades conexas”. Entre otra normativa relacionada a los temas de igualdad y equidad en materia de género.

Alcance

La política es de cumplimiento obligatorio para el personal de Caja de Ahorros que ejerce funciones temporal o permanentemente en virtud de contrato o de nombramiento por decreto; al igual que para las personas contratadas por servicios profesionales o que brinden servicios en calidad de pasantes o practicantes.

Nota: este es un extracto de los principales puntos de la Política de Igualdad de Género de Caja de Ahorros, toda vez que las Políticas Internas no son de uso público. El contenido de este documento es de propiedad y uso exclusivo de Caja de Ahorros, se prohíbe la reproducción total o parcial del mismo sin autorización expresa.

Es importante señalar las acciones dirigidas a lo interno y externo están alineadas con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus Objetivos de Desarrollo Sostenibles 2030 (ODS), la legislación nacional en materia de género y el Código de Ética y Conducta de la Caja de Ahorros.

Principios

Los siguientes principios representan las normas orientadoras del accionar de la política de género de la Caja de Ahorros:

- **Igualdad de género:** Se basa en la consideración de que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos. En el particular de la igualdad de género, implica que todas las personas tengan los mismos derechos, recursos y oportunidades independientemente de su identidad de género y sean tratadas con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida.
- **Equidad de género:** Equidad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La equidad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron.
- **Inclusión social:** Es el derecho de las personas sin distinción, ni prejuicios que puedan ejercer sus derechos y garantías, aprovechando sus habilidades y beneficiarse de las oportunidades que surjan en la sociedad.
- **Interseccionalidad:** Considera las múltiples características que tienen hombres y mujeres, y se desprende de estereotipos contruidos socialmente para comprender de manera integral la identidad de las personas.
- **Intersectorialidad:** Reconoce la necesidad de coordinar y articular con otros sectores temas complejos con responsabilidades compartidas e incorpora acciones dirigidas a evitar vacíos y duplicidad de esfuerzos, y generar sinergias para una gestión institucional eficiente y efectiva.

Resultados y Metas

La implementación de la política persigue, a través de sus objetivos, la obtención de los siguientes resultados en la verificación anual:

- Desarrollo de los instrumentos regulatorios que contribuyan a una gobernanza con estrategias para disminuir la brecha de género y promover el quehacer institucional con igualdad de género.

- Acciones implementadas con perspectiva de género en los procesos de formación, gestión del conocimiento, cultura organizacional, cero tolerancias a la discriminación o violencia de género, balance entre vida familiar, laboral y social y la comunicación interna y externa sensible al género en todo el personal de Caja de Ahorros.
- Desarrollo y aumento de programas, productos y servicios financieros y no financieros del Banco para mayor inclusión financiera de mujeres y el empoderamiento económico de las mismas.
- Desarrollo acciones de mejora orientadas hacia la igualdad, la equidad, la seguridad y el empoderamiento de las mujeres, con base en los análisis de la información proporcionada por los sistemas de gestión de datos, segregados por sexos y otras variables.
- Fortalecidas alianzas estratégicas vinculadas a la implementación de la política de género institucional aumentan la participación y la incidencia en proyectos de género con perspectiva de género a lo interno y externo de la Caja de Ahorros.

Compromiso

La coordinación y seguimiento de las acciones de la presente política a lo interno de la institución, debe ser ejecutada por la Coordinación de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades. Esta coordinación es de carácter permanente, forma parte de la Gerencia Directiva de Gestión Humana.

Para la sostenibilidad de la política y la transversalización de sus acciones la Caja de Ahorros mantiene un mecanismo institucional denominado la “Comisión de Igualdad de Género”. Esta Comisión es integrada por funcionarios/as líderes de unidades estratégicas de la institución, con la capacidad de evaluar, analizar, aprobar, desestimar, posponer o condicionar las propuestas de cambios relacionadas a los procesos, procedimientos del banco para los temas de igualdad de género.