

INDICADORES DE INCLUSIÓN FINANCIERA **CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**





Presentamos

nuestros indicadores de Inclusión Financiera con perspectiva de género, con base a la Resolución N° SEPS-IGT-IGS-INFMR-INGINT-2021-0017 sobre la Norma de Control para la Protección de los Derechos de los Socios, Clientes y Usuarios Financieros, correspondientes al segundo trimestre de 2025.

Indicadores:

*Depósitos
Acceso a Productos
de Créditos
Representación
Educación Financiera*





DEPÓSITOS



Saldo de depósito por sexo

DEPÓSITOS



10'019.708,66



20'977.342,16



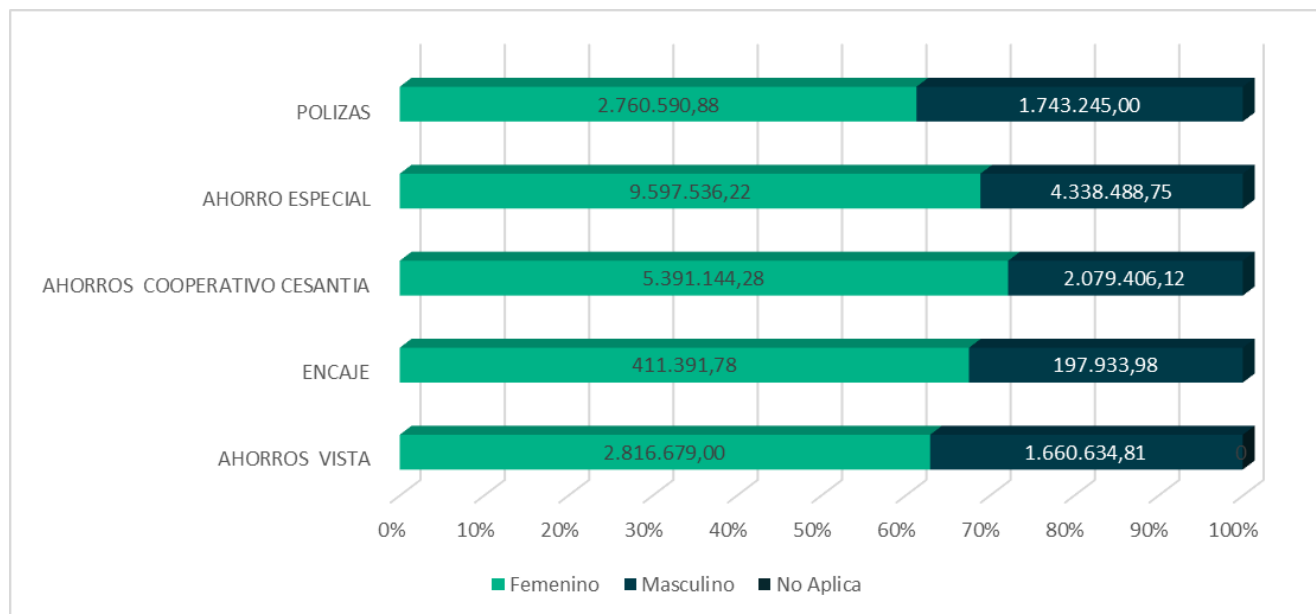
OTRO

0,00



DEPÓSITOS

Saldo de depósito por sexo y tipo de cuenta

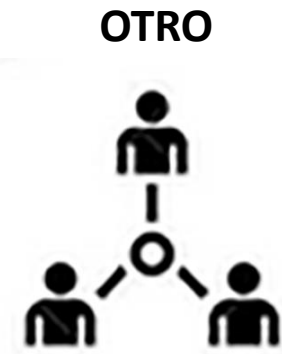




CRÉDITOS



Porcentaje de acceso a créditos por Tipo de crédito y sexo



CRÉDITOS

Crédito de Consumo	30,00%
Crédito Inmobiliario	0,00%

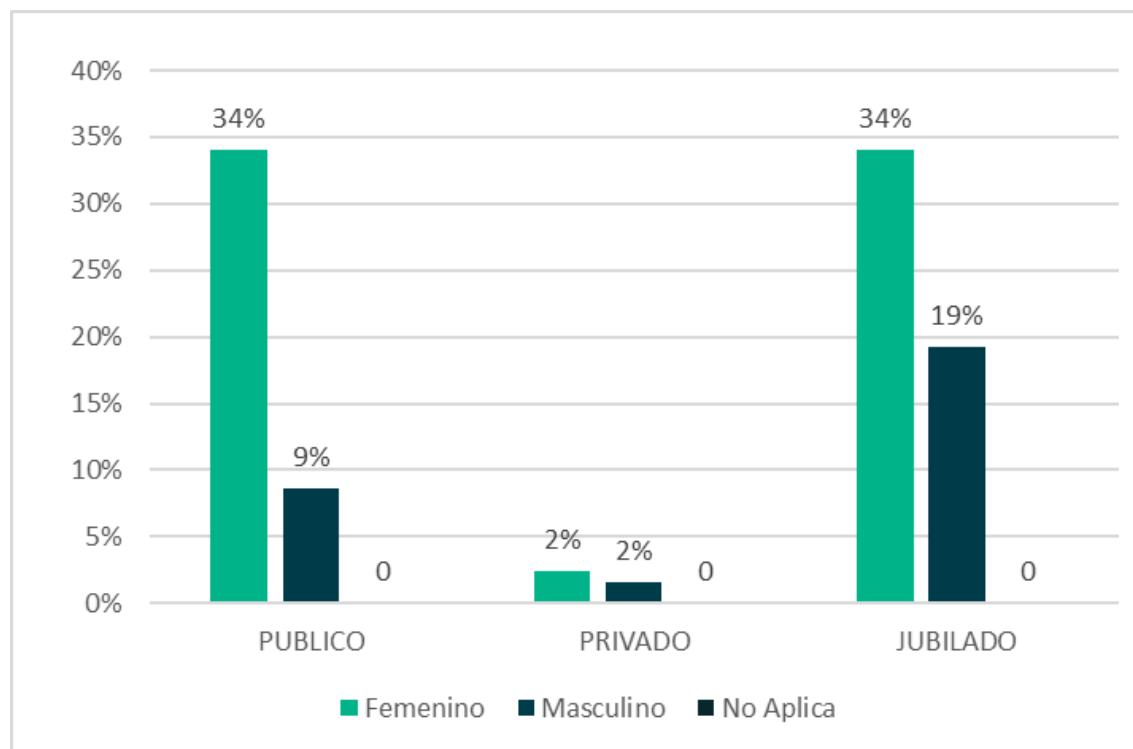
70,00%
0,00%

0,0%
0,0%



CRÉDITOS

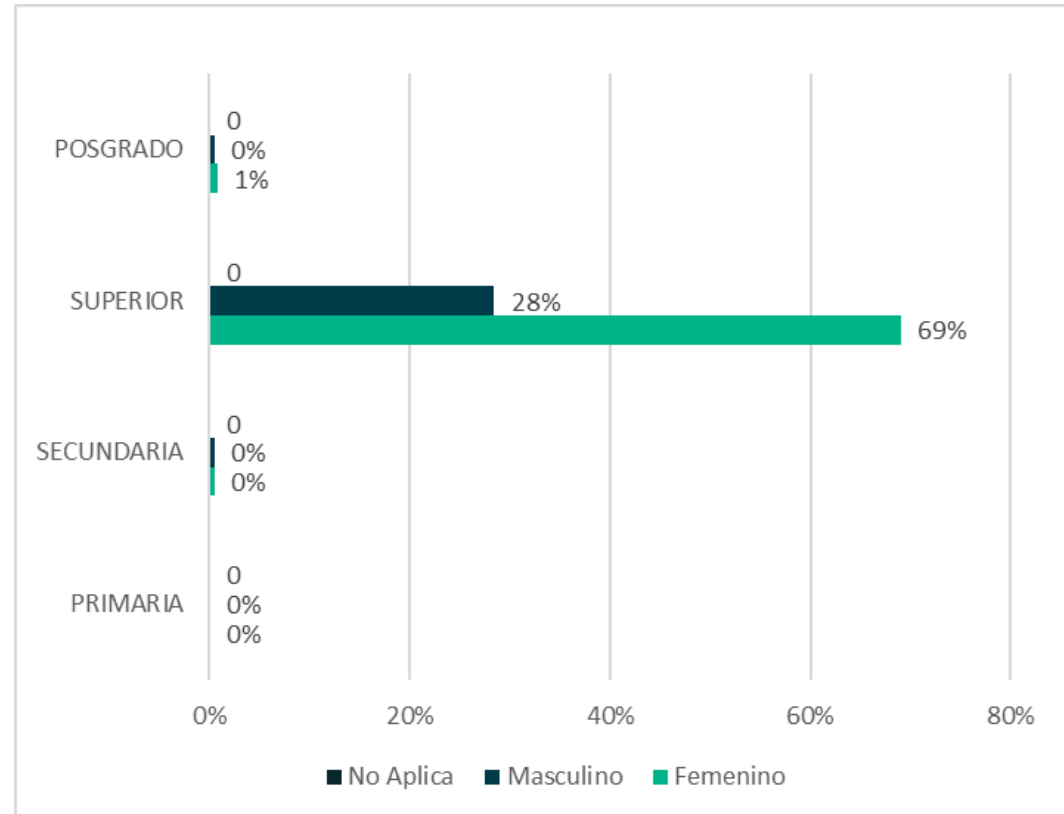
Porcentaje de acceso a créditos por sexo, tipo de crédito - consumo y actividad económica del sujeto





CRÉDITOS

Monto promedio concedido por sexo, tipo de crédito - consumo y nivel de instrucción





Monto promedio concedido por sexo



4.549,46

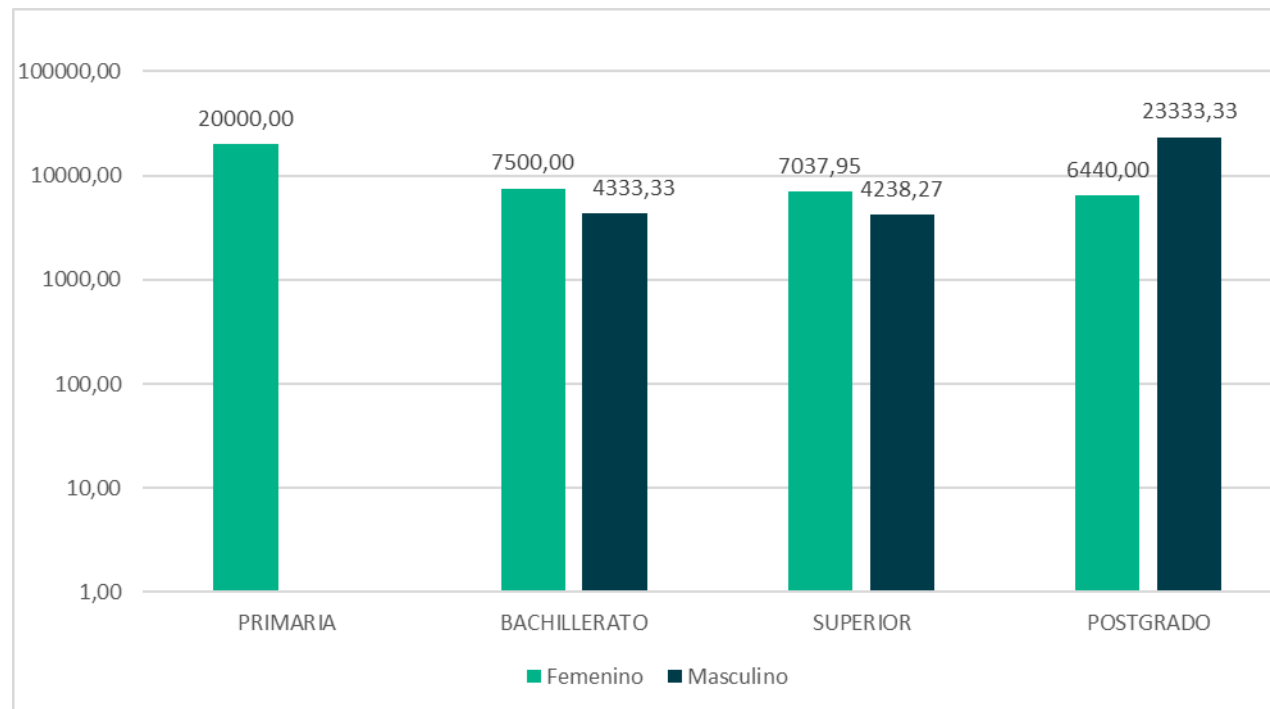


6.435,32

CRÉDITOS



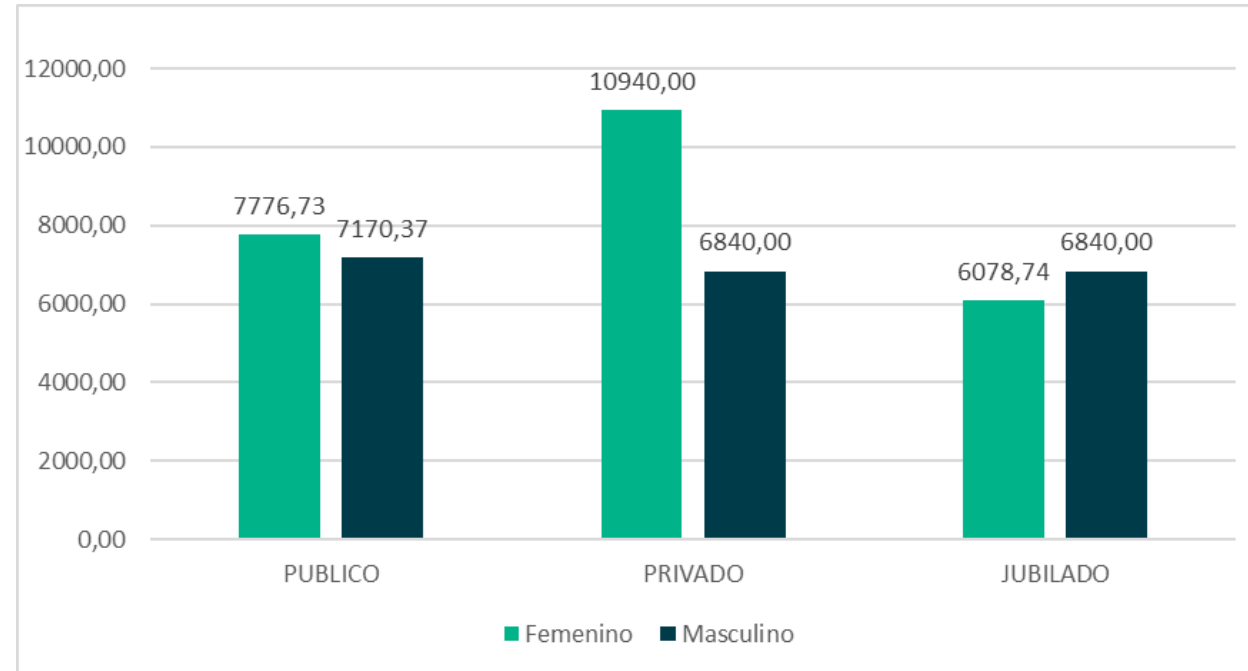
Monto promedio concedido por sexo y nivel de instrucción



CRÉDITOS



Monto promedio concedido por sexo y actividad económica del sujeto



CRÉDITOS



Morosidad por sexo



0,98%



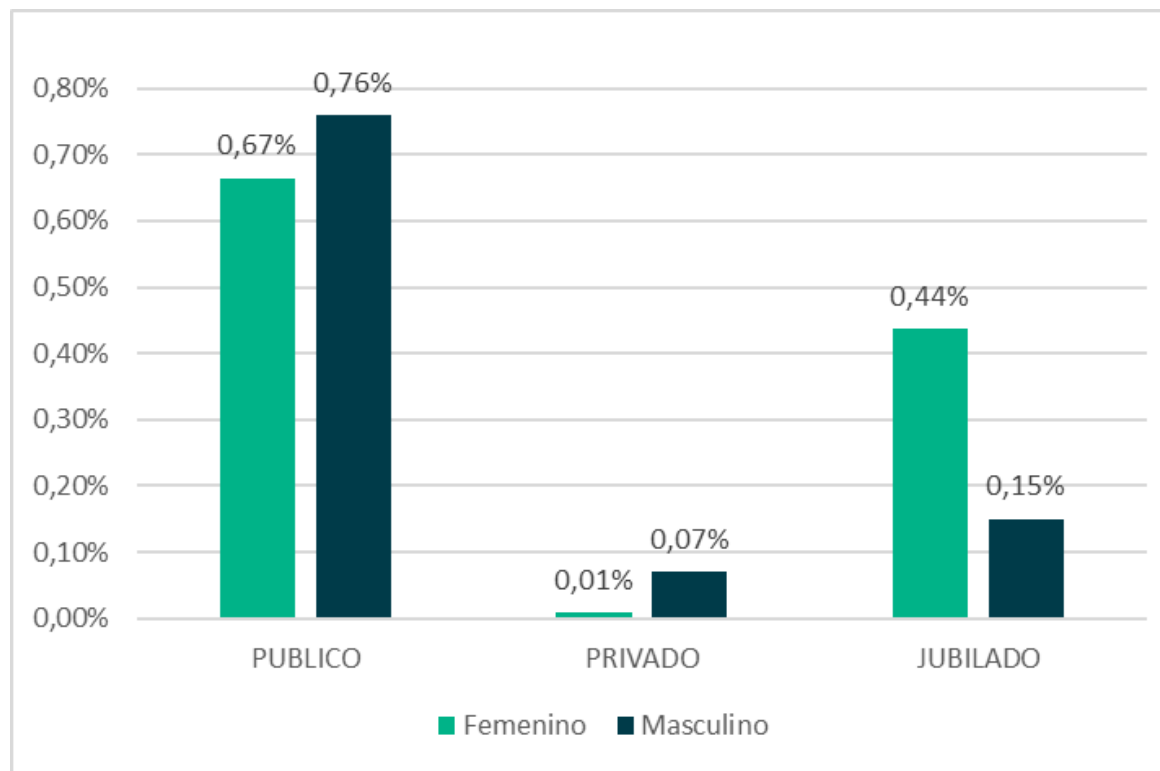
1,11%

CRÉDITOS



CRÉDITOS

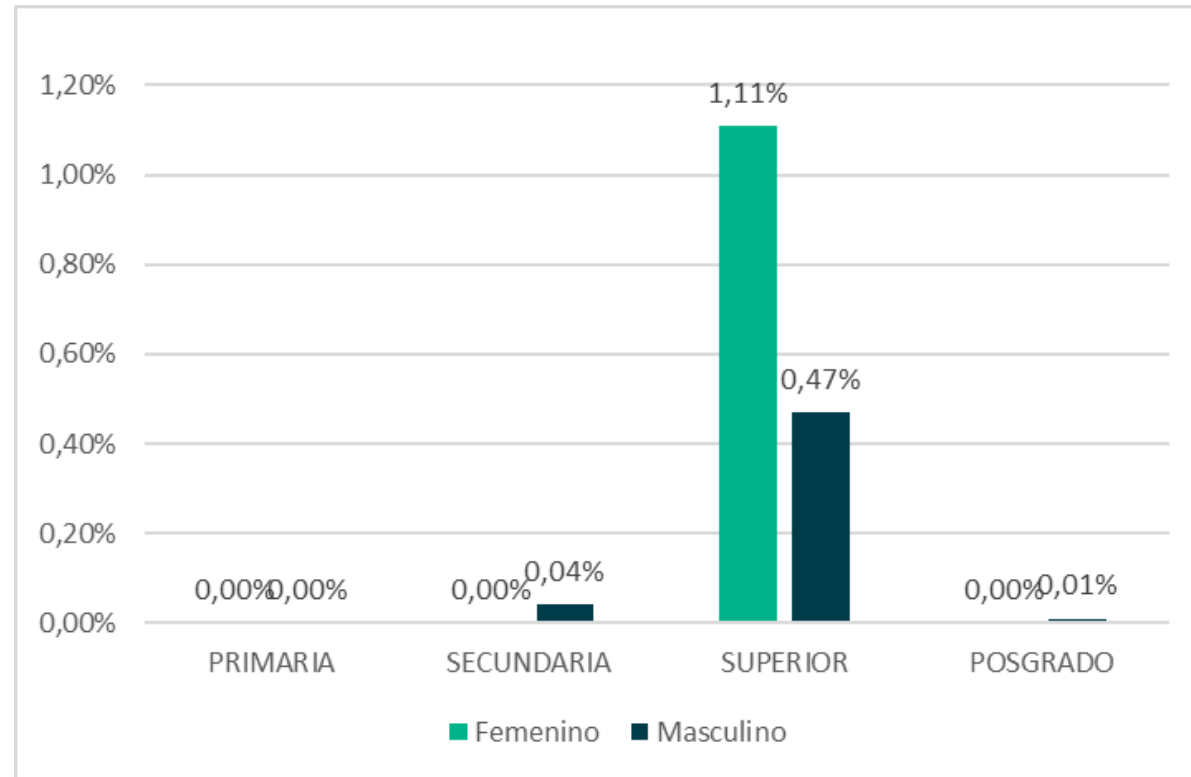
Morosidad por sexo y actividad económica





CRÉDITOS

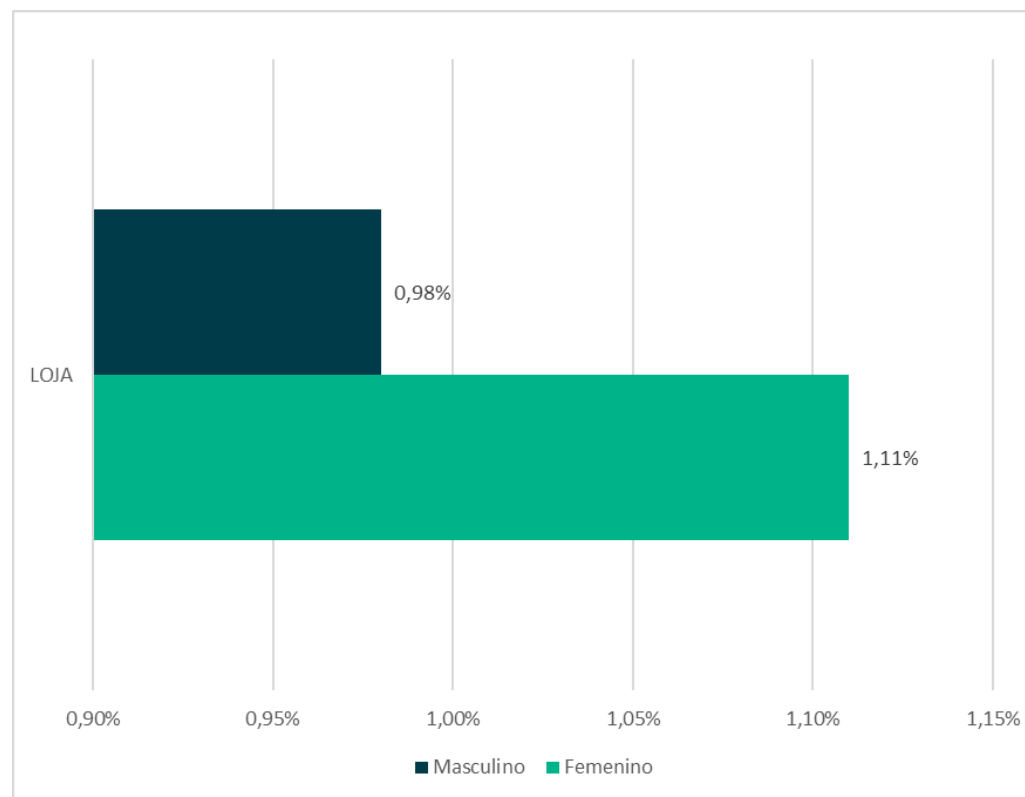
Morosidad por sexo y nivel de instrucción





CRÉDITOS

Morosidad por sexo y provincia de domicilio





REPRESENTACIÓN





REPRE
SENTA
CIÓN

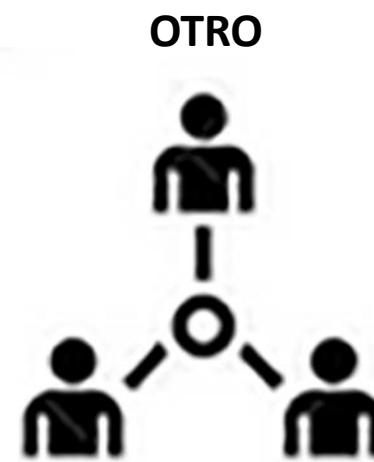
Distribución de socios por sexo



2008



3932

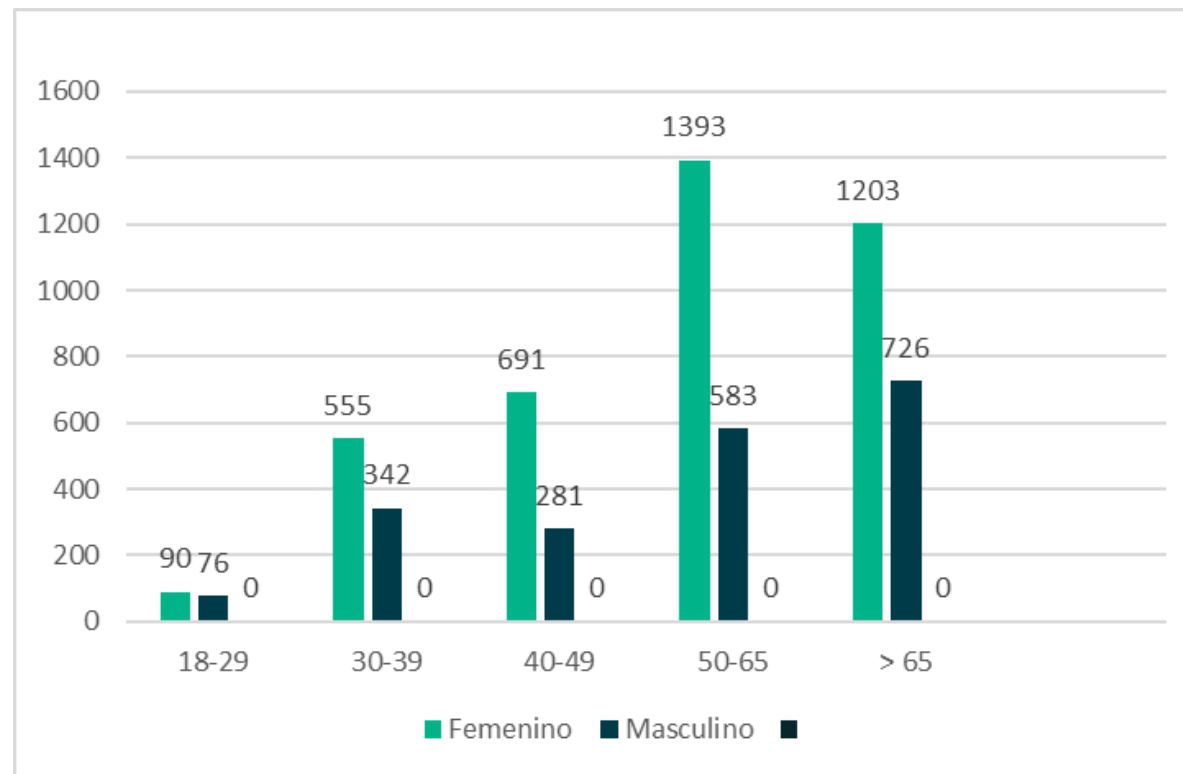


1



REPRE
SENTA
CIÓN

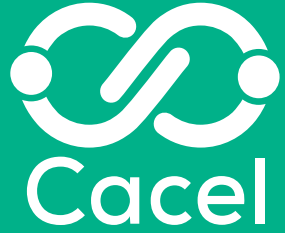
Distribución de socios por sexo y rango de edad





DISTRIBUCIÓN DE SOCIOS EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



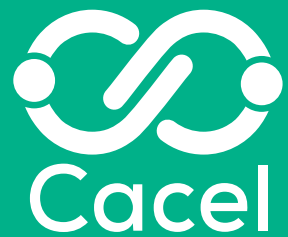


REPRE
SENTA
CIÓN



Datos de la persona que ocupa la Presidencia de la entidad

DIRECTIVO	
Cargo	Presidente
Sexo	Masculino
Rango de edad	50 - 65 años
Grupo étnico	Mestizo
Actividad económica	Docente
Nivel de instrucción	Postgrado
Provincia de domicilio	Loja



Distribución de socios en el Consejo de Administración

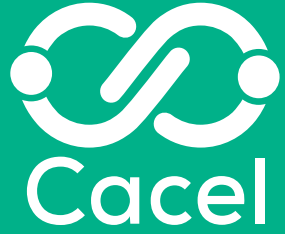


5



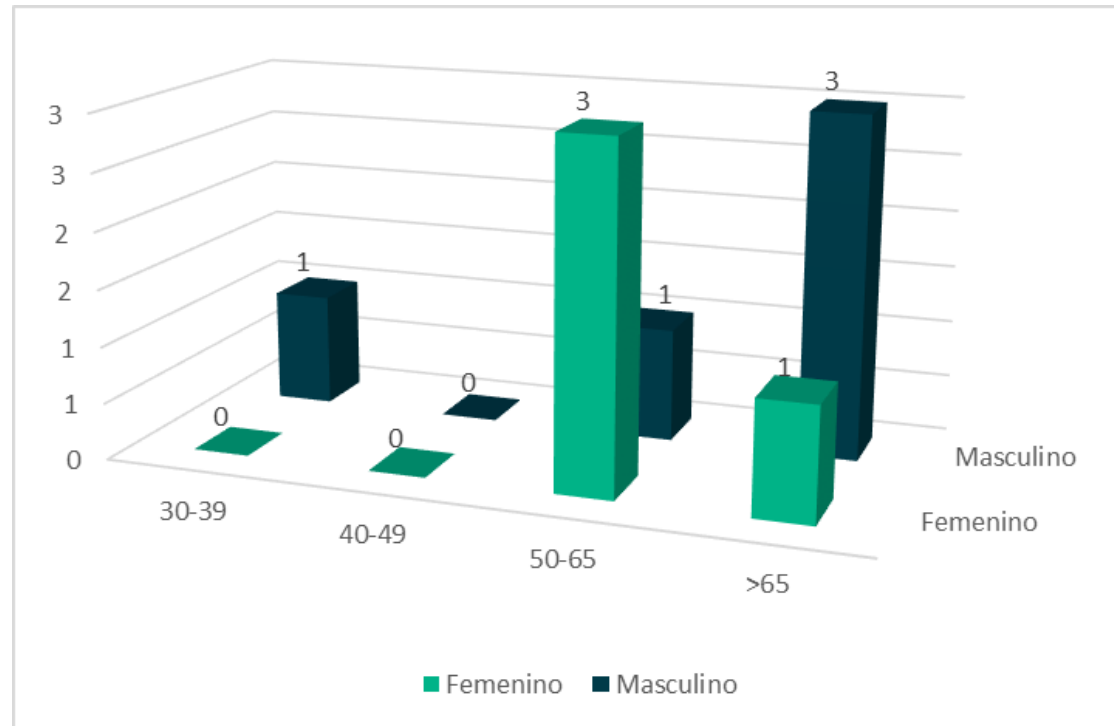
4

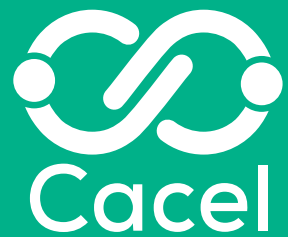
REPRE
SENTA
CIÓN



REPRE
SENTA
CIÓN

Distribución por sexo y rango de edades en el Consejo de Administración





Distribución por sexo en el Consejo de Vigilancia

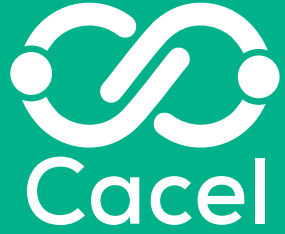
REPRE
SENTA
CIÓN



3

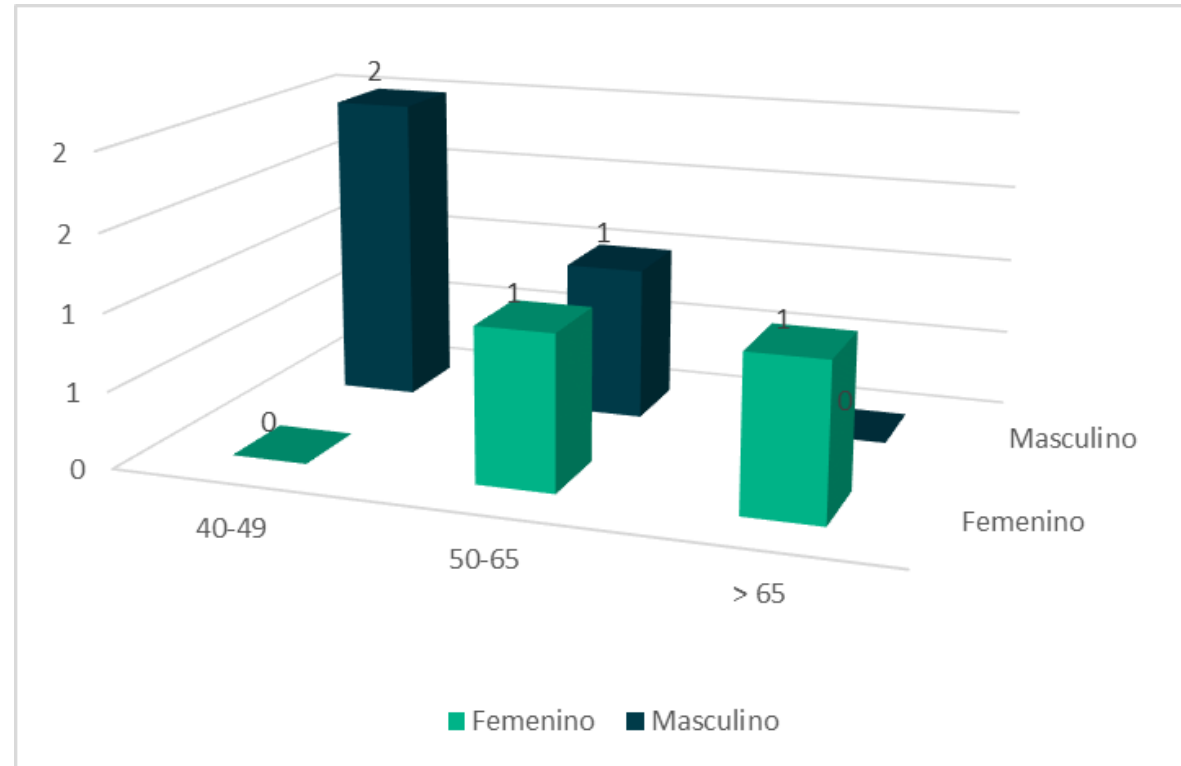


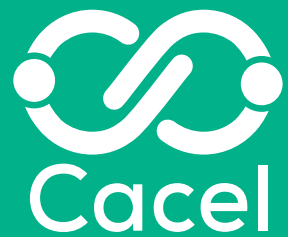
2



REPRE
SENTA
CIÓN

Distribución por sexo y rango de edades en el Consejo de Vigilancia





Distribución por sexo en la Asamblea General de Representantes

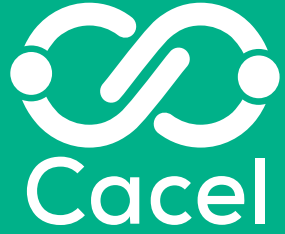
REPRE
SENTA
CIÓN



12

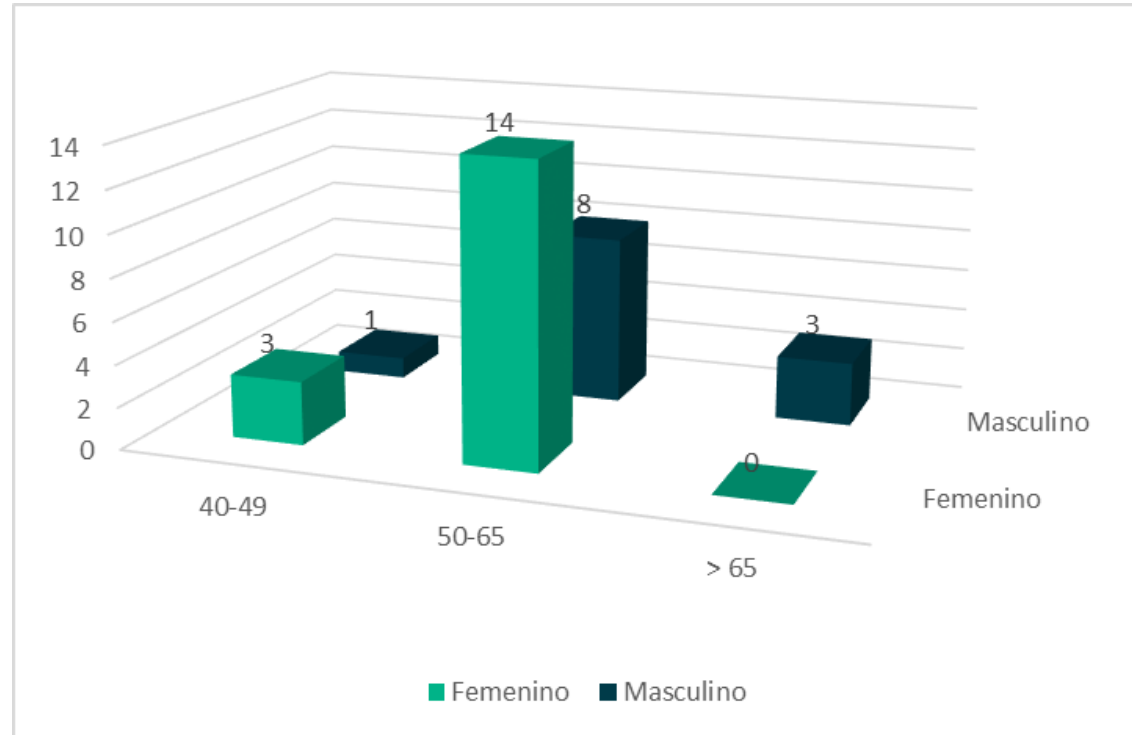


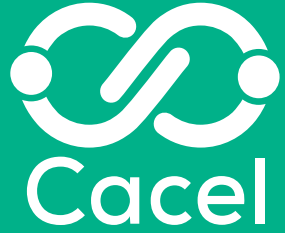
18



REPRE
SENTA
CIÓN

Distribución por sexo y rango de edad en la Asamblea General de Representantes



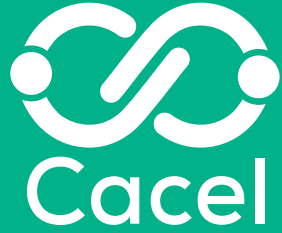


REPRE
SENTA
CIÓN



Datos de la persona en la posición de Gerente

FUNCIONARIO	
Cargo	Gerenta
Sexo	Femenino
Rango de edad	Entre 50 a 65 años
Grupo étnico	Mestiza
Actividad económica	Empleada privada
Nivel de instrucción	Postgrado
Provincia de domicilio	Loja



REPRE SENTA CIÓN

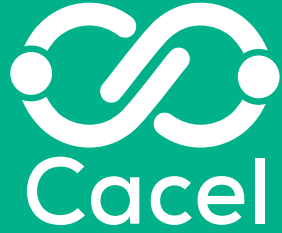
Políticas internas de igualdad de género

CON LOS SOCIOS.-

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Loja CACEL Ltda., como objeto social, realiza intermediación financiera, observando tanto los principios del cooperativismo, como el de responsabilidad social con sus socios; ha establecido dentro de sus principios éticos, el respeto, el mismo que se orienta a brindar a todos los socios, usuarios; y empleados, un trato digno y justo, erradicando cualquier tipo de discriminación.

LA COOPERATIVA, no concederá privilegios a ninguno de sus socios, directivos, fundadores proveedores o trabajadores, ni los discriminara por razones de: genero, edad, etnia, religión o de otra naturaleza.

LA COOPERATIVA, en el ejercicio de sus actividades, además de los principios constantes en la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, cumplirá además con los siguientes principios:



REPRE SENTA CIÓN

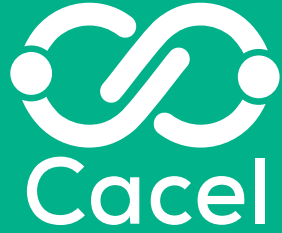
Políticas internas de igualdad de género

- Membrecía abierta y voluntaria
- Control democrático de los miembros
- Participación económica de los miembros
- Autonomía e independencia y
- Compromiso con la comunidad

La COOPERATIVA, reconoce la individualidad, dignidad e integración social de las personas, respetando las identidades culturales, diferencias, libertad y privacidad y reprochamos cualquier acto de hostigamiento, acoso, discriminación de cualquier tipo; o, cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio o agravante a los derechos de los seres Humanos.

En la atención diaria a sus socios, mantendrá un enfoque de mejora continua en el servicio y atención, demostrando siempre actitudes de buen trato, cordiales tolerancia y respeto, sin preferenciales o discriminatorias por razones de relaciones personales, familiares u otras; y recibir en

igualdad de condiciones con los demás socios, los servicios y beneficios que otorgue la Cooperativa.



REPRE SENTA CIÓN

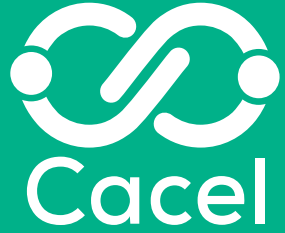
Políticas internas de igualdad de género

CON LOS EMPLEADOS.-

En la Cooperativa, se propiciará relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro, que fomenten la equidad, la iniciativa, la creatividad y el desarrollo personal y profesional de todo el personal.

Seleccionará a su personal de entre los candidatos que su perfil profesional más se adecue al cargo; con igualdad de trato y oportunidad para todos los hombres y mujeres que participen, evitando discriminaciones de candidatos por género, raza, orientación sexual, discapacidad, religión, afiliación política y otras;

Las remuneraciones para su personal se fundamentarán en principios de equidad interna y competitividad externa, de acuerdo con las normas establecidas en el Código de Trabajo y por los organismos de control competentes;



REPRE SENTA CIÓN

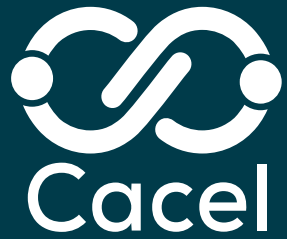
Políticas internas de igualdad de género

Reconoce a sus trabajadores los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio;

Se promoverá un entorno laboral donde se respete la dignidad de las personas, los derechos y valores, evitando cualquier forma de violencia en el trabajo tanto física como psicológica.



PROGRAMA DE EDUCACIÓN FINANCIERA



Acceso de los socios a educación financiera por sexo



1,05%



1,20%

EDUCACION
FINANCIERA



Acceso de los socios a educación financiera por rango de edad

EDAD	GÉNERO	
	Femenino	Masculino
18-29	0,20%	0,15%
30-39	0,38%	0,25%
40-49	0,18%	0,20%
50-65	0,41%	0,35%
> 65	0,03%	0,10%

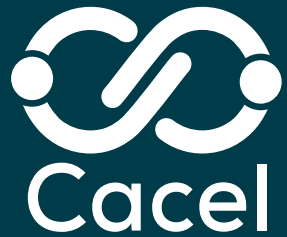
**EDUCACION
FINANCIERA**



Acceso de los socios a educación financiera por sexo y grupo étnico

ÉTNIA	GÉNERO	
	Femenino	Masculino
MESTIZO	1,20%	1,00%
MULATO	0,00%	0,05%
INDÍGENA	0,00%	0,05%

EDUCACION
FINANCIERA



Acceso de los socios a educación financiera por sexo y actividad económica

**EDUCACION
FINANCIERA**

ACTIVIDAD ECONÓMICA	GÉNERO	
	Femenino	Masculino
Jubilado	0,03%	0,30%
Privado	0,36%	0,30%
Público	0,46%	0,30%
Amas de casa	0,13%	0,00%
Comerciante	0,05%	0,05%
Estudiantes	0,18%	0,10%



Acceso de los socios a educación financiera por sexo y nivel de instrucción

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	GÉNERO	
	Femenino	Masculino
Primaria	0,00%	0,00%
Secundaria	0,08%	0,10%
Técnica	0,08%	0,00%
Universitaria	0,58%	0,55%
Posgrado	0,46%	0,40%

**EDUCACION
FINANCIERA**



Acceso de los socios a educación financiera por sexo y provincia de domicilio

PROVINCIA DE DOMICILIO	GÉNERO	
	Femenino	Masculino
Loja	1,14%	1,00%
Zamora Chinchipe	0,05%	0,00%

EDUCACION
FINANCIERA



Caceres

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO

