



BANDESAL

SESIÓN JUNTA DIRECTIVA N.º JD 21/2021  
PUNTO N.º XI FECHA 16-07-2021

# POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

UNIDAD DE GÉNERO

VERSIÓN: 2  
FECHA: Julio 2021

R



**Contenido**

MISION ..... 3

VISION..... 3

CONTEXTO ..... 4

DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL..... 4

TITULO I ..... 6

BASE LEGAL..... 6

TITULO II ..... 7

ANTECEDENTES, DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN ..... 7

    2.1 Antecedentes..... 7

    2.2 Definiciones ..... 8

    2.3 Ámbito de Aplicación ..... 12

TITULO III ..... 12

OBJETIVOS ..... 12

    3.1 Objetivo General..... 12

    3.2 Objetivos Específicos..... 12

TITULO IV ..... 12

LÍNEAS ESTRATÉGICAS..... 12

    Eje 1 Autonomía Económica..... 13

    Eje 2 Transversalización del Principio de Igualdad y No Discriminación ..... 13

    Eje 3 Vida Libre de Violencia ..... 14

    Eje 4 Reportes de Igualdad de Género ..... 14

    Criterios para definir a una MIPYME MUJER ..... 14

    Definición #1 ..... 14

    Definición #2 ..... 14

TITULO V ..... 15

SEGUIMIENTO Y VIGENCIA ..... 15

    5.1 Seguimiento..... 15

    5.2 Vigencia..... 15





**MISION**

Somos el Banco de Desarrollo que contribuye a dinamizar la economía, gestionando soluciones financieras integrales e inclusivas a los sectores productivos del país, con prioridad en las MIPYME; a través de productos y servicios acordes a sus necesidades, apoyándoles con entrenamiento empresarial y asistencia técnica, aumentando su competitividad; siendo un aliado estratégico que acompaña las políticas públicas del Gobierno en materia socioeconómica.

**VISION**

Ser un Banco de Desarrollo con prestigio y reconocimiento nacional e internacional, comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que se adapta exitosamente a los cambios del mercado con innovaciones disruptivas; impulsor de la inclusión financiera y la competitividad empresarial, brindando servicios de calidad y calidez; gestor de responsabilidad social a través del apoyo a la educación, arte, cultura y deporte en el país.





## CONTEXTO

El Gobierno del Presidente Nayib Bukele a través del Plan Cuscatlán no ha dejado fuera a la mujer y promete dar el acompañamiento necesario desde el Estado en todo su accionar, garantizando los derechos de las mujeres en todos los ámbitos.

El Presidente Juan Pablo Durán a su llegada a BANDESAL en junio 2019, prioriza en su administración la Igualdad de Género, creando la Unidad de Género, y promoviendo a mujeres en puestos tomadores de decisión, impulsando el desarrollo social y económico de las mujeres mediante entrenamiento empresarial y asistencia técnica, garantizando el acceso igualitario a los productos y servicios financieros que BANDESAL ofrece a la sociedad salvadoreña, dando cumplimiento al Objetivo de Desarrollo Sostenible # 5.

Es de mencionar también que el Plan Estratégico 2020 – 2022 institucional, establece la gestión de equidad e igualdad de género con prioridad, esto como parte del compromiso adquirido por la presidencia de BANDESAL.

El 25 de agosto de 2020, fue creado el Comité de Igualdad y No Discriminación y aprobado por la presidencia de BANDESAL, el cual se encuentra conformado por 10 personas. Siendo una instancia de carácter permanente que tiene como finalidad coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y la gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres.

## DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

En BANDESAL, se han desarrollado diferentes acciones que promueven la igualdad de género a nivel interno con el personal, como hacia afuera con las y los clientes de los diferentes sectores productivos y segmentos priorizados. En este sentido, BANDESAL se suma al esfuerzo a nivel internacional y nacional de establecer una Política Institucional de Género que permita contar con los lineamientos generales para transversalizar el enfoque de género.

Para poder contar con una política, alineada a los parámetros establecidos por el órgano rector, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), es necesario partir de un diagnóstico institucional que evidencie la situación real de la institución en materia de igualdad de género.

### **Análisis descriptivo de la Igualdad de Hombres y Mujeres en BANDESAL**

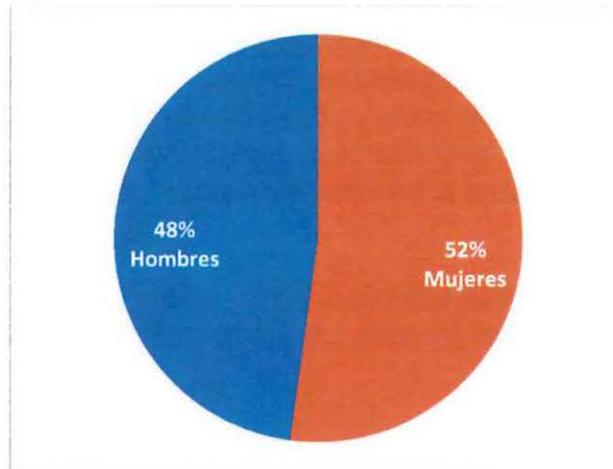
El personal que labora al interior de BANDESAL, está constituido por un total de 279 personas.



## POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Como se observa en el gráfico 1, existen más mujeres laborando en BANDESAL que hombres, se encontró una diferencia del 4% entre hombres, lo que indica una presencia igualitaria al interior de la institución.

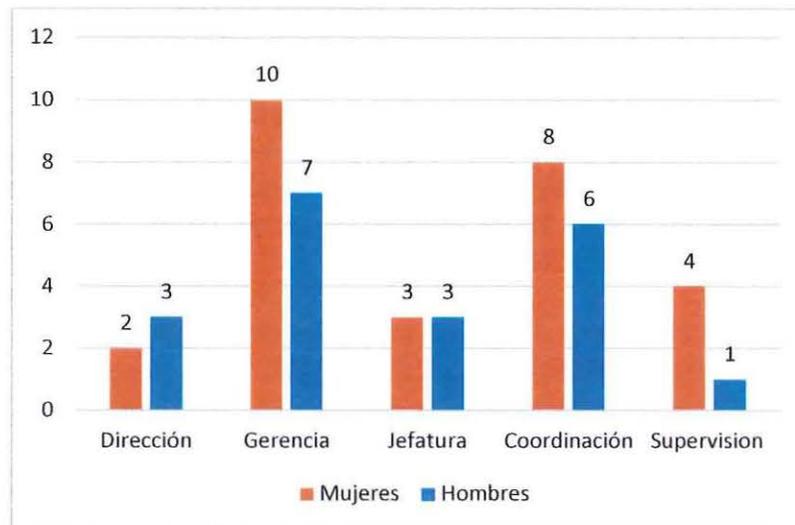
Gráfico 1. Personal empleado de BANDESAL desagregado por sexo



Fuente: Gerencia de Recursos Humanos de BANDESAL, septiembre 2020

Gráfico 2. Las direcciones son lideradas por más hombres que mujeres, las gerencias, coordinaciones y cargos de supervisión son encabezados por más mujeres que hombres; a excepción de las jefaturas que presentan el mismo número de hombres y mujeres.

Gráfico 2. Personal desagregado por jerarquía y sexo



Fuente: Gerencia de Recursos Humanos de BANDESAL, septiembre 2020

## TITULO I

### BASE LEGAL

- a) El Principio Constitucional de Igualdad de las personas ha generado una serie de acciones y compromisos a favor de la igualdad, equidad, no discriminación y respeto a las diferencias entre hombres y mujeres. En las últimas décadas el Estado de El Salvador ha firmado acuerdos internacionales y creado instrumentos nacionales en materia de Derechos Humanos, los cuales promueven la igualdad y la erradicación de la discriminación.
- b) A nivel Internacional El Salvador han ratificado: (1948) La Declaración Universal de Derechos Humanos. (1951) Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles de la Mujer. (1981) Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). (1995) Convención Belem do Pará. (2000) Cumbre del Milenio. (2015) Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre otros.
- c) En consecuencia, al compromiso de promover los Derechos Humanos y la Igualdad de derechos entre mujeres y hombres, no solo como eje transversal, sino como un elemento clave en la planificación de programas y políticas nacionales se crearon a nivel nacional dos instrumentos:

***Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las Mujeres.***

*Entrada en vigencia en abril 2011, donde se establece el principio de transversalidad, según el cual en cumplimiento de compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género.<sup>1</sup>*

El segundo instrumento, es la ***Ley Especial Integral para una vida Libre de Violencia para las Mujeres*** con entrada en vigencia en enero 2012, con el objetivo de reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres.

Así mismo, se hace un llamado a considerar por parte del servicio público *toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta ley.*<sup>2</sup> El **Plan Nacional de Igualdad 2021 – 2025**, establecido en la Ley de Igualdad, Equidad y

<sup>1</sup> Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las Mujeres Artículo 9

<sup>2</sup> Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres Artículo 10



## POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Erradicación de la Discriminación contra las mujeres<sup>3</sup> contiene la visión, apuestas y prioridades establecidas en cada una de las Instituciones con competencias de Ley para el avance de la Igualdad sustantiva en El Salvador y constituye la principal herramienta de política pública del Estado Salvadoreño en materia de Igualdad para las mujeres, con alcance nacional, sectorial y municipal.

Los instrumentos antes mencionados tienen como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias; así como de las contribuciones de mujeres y hombres en las leyes y políticas de las Instituciones del Estado.

- d) En este contexto, el Banco de Desarrollo de la República de El Salvador, se alinea a lo establecido en el Plan Cuscatlán, en el marco de la igualdad el nuevo gobierno *ha considerado tener una política con un enfoque de género en todo su accionar y en todas áreas: educación, salud, vivienda, espacios públicos, transporte, seguridad pública, economía y emprendimiento, derechos laborales, migración, niñez y adolescencia. Esto se traduce a tener un verdadero mecanismo que garantice alcanzar la igualdad y equidad de género reales y que asegure el pleno ejercicio y garantía de los derechos de las mujeres como principio y no como meros discursos electorales.*<sup>4</sup>

## TITULO II

### ANTECEDENTES, DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### 2.1 Antecedentes

El Banco de Desarrollo de la Republica de El Salvador ha llevado a cabo acciones específicas como la creación de una Unidad de Género a nivel Institucional, se ha incorporado a dos de los esfuerzos liderados por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU): El Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva, y la Comisión de Autonomía Económica de las Mujeres.

Como parte de los compromisos por la igualdad y no discriminación de género, se ha trabajado para empoderar a las mujeres, promoviendo la autonomía económica e inclusión financiera de las mujeres empresarias, facilitándoles líneas de crédito, garantías y fortalecimiento a través de capacitaciones por medio de la Gerencia de Entrenamiento y Desarrollo Empresarial, creando el programa Banca Mujer, apoyándolas con líneas como Banca Emprendes, Fondo Mujer y Banca Agropecuaria, con lo cual también se ha contribuido al Objetivo 5: Igualdad de género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Que el artículo 51 de la Ley del Banco de Desarrollo de la República de El Salvador (BANDESAL) indica que el Banco podrá establecer condiciones especiales para el financiamiento de proyectos que tengan por objeto un impacto significativo en la recuperación y mantenimiento del medio ambiente, la

<sup>3</sup> Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las Mujeres Artículo 8 numeral 1

<sup>4</sup> Plan Cuscatlán

plantación y mantenimiento de cultivos permanentes no tradicionales, la atención de sectores económicos tradicionalmente excluidos, el acceso a la educación de personas de escasos recursos y en situaciones de emergencia, la reactivación de determinado sector económico. Además, establece que la Junta Directiva del Banco podrá presupuestar recursos que podrán ser reembolsables o no, para actividades que impulsen el desarrollo cultural, deportivo y social; así como para la realización o apoyo de actividades que promuevan la formación empresarial, la educación financiera o el desarrollo de los objetivos del Banco. Finalmente, se ha llevado a cabo un diagnóstico institucional que ha permitido establecer los lineamientos para el desarrollo de la Política Institucional de Igualdad de género a través de la Unidad de Género y la asesoría técnica del Programa de las Naciones Unidas para El Desarrollo (PNUD) y el aval por el ISDEMU teniendo como resultado el instrumento idóneo para definir las directrices que permitirán crear condiciones institucionales que garanticen la apropiación de la igualdad como un principio y una práctica.

## 2.2 Definiciones

Todas las expresiones utilizadas en la presente Política deberán entenderse en su sentido natural y obvio. No obstante, lo anterior, se entenderá por:

- a) **Acoso Laboral:** Es la acción de hostilidad física o psicológica, que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.
- b) **Equidad:** Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.
- c) **Género:** Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.
- d) **Igualdad:** Se entenderá como igualdad para la presente Política:

## POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

- i. Un derecho individual y colectivo; por tal razón, su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias.
  - ii. El derecho de las y los ciudadanos a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.
  - iii. La plena realización de la igualdad a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las instituciones públicas del Estado.
  - iv. Igualdad de Oportunidades: Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.
  - v. Igualdad de trato: Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes en grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.
- e) Misoginia:** Son las conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino. tales como: rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres.
- f) No discriminación:** Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.
- La discriminación será entendida como:
- i. Directa: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.
  - ii. Indirecta: Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.
- g) Persona Agresora:** Quien ejerce cualquiera de los tipos de violencia contra las mujeres, en una relación desigual de poder y en cualquiera de sus modalidades.
- h) Prevención:** Son normas y políticas para reducir la violencia contra las mujeres interviniendo desde las causas identificadas de la misma, y cuyo objetivo es evitar su reproducción y reducir la probabilidad de aparición del problema; por tanto, se dirigen a transformar el entorno del riesgo y a fortalecer las habilidades y condiciones de las

## POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

personas y comunidades para su erradicación, asegurando una identificación rápida y eficaz, así como la reducción de los impactos y secuelas cuando se presente el problema y reincidencia.

- i) **Publicidad Sexista:** Es cualquier forma de publicidad que transmita valores, roles, estereotipos, actitudes, conductas femeninas y masculinas, lenguaje verbal y no verbal, que fomenten la discriminación, subordinación, violencia y la misoginia.
- j) **Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres:** Se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.
- k) **Sensibilidad al género:** Se refiere a la comprensión de las formas en que las personas piensan sobre el género y los factores socioculturales que subyacen a la desigualdad de género, y cómo podría ser abordado.

La sensibilidad de género implica una consideración del potencial de contribución de las mujeres y los hombres a los cambios sociales, así como a los métodos y herramientas para promover la equidad de género, reducir las disparidades de género y medir otras actividades de desarrollo sobre hombres y mujeres.

- l) **Sexismo:** Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones
- m) **Transversalidad:** Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta Política.
- n) **Violencia contra las Mujeres:** Es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado.
- o) **Violencia Económica:** Es toda acción u omisión de la persona agresora, que afecta la supervivencia económica de la mujer, la cual se manifiesta a través de actos encaminados a limitar, controlar o impedir el ingreso de sus percepciones económicas.
- p) **Violencia Femicida:** Es la forma extrema de violencia en razón género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y

privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que conllevan a la impunidad social o del Estado, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violenta de mujeres.

- q) **Violencia Física:** Es toda conducta que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.
  
- r) **Violencia Psicológica y Emocional:** Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.
  
- s) **Violencia Patrimonial:** Son las acciones, omisiones o conductas que afectan la libre disposición del patrimonio de la mujer; incluyéndose los daños a los bienes comunes o propios mediante la transformación, sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación, retención de objetos, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. En consecuencia, serán nulos los actos de alzamiento, simulación de enajenación de los bienes muebles o inmuebles; cualquiera que sea el régimen patrimonial del matrimonio, incluyéndose el de la unión no matrimonial.
  
- t) **Violencia Sexual:** Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima.
  
- u) **Violencia Simbólica:** Son mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.

Los conceptos anteriores han sido retornados del Glosario de ISDEMU, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, en su artículo 6, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en su artículo 8 y 9.

## 2.3 Ámbito de Aplicación

La Política aplica a BANDESAL, abarcando sus facultades y los fondos que éste administra: Fondo de Desarrollo Económico y el Fondo Salvadoreño de Garantías regulados por la Ley del Banco de Desarrollo de la República de El Salvador <sup>5</sup>

## TITULO III

### OBJETIVOS

#### 3.1 Objetivo General

Transversalizar la perspectiva de género en el que hacer institucional de BANDESAL con el fin de fomentar el principio de igualdad en las relaciones laborales de nuestro personal, así como en los productos y servicios financieros.

#### 3.2 Objetivos Específicos

La presente Política identifica tres objetivos específicos

- Promover cambios en la cultura institucional a través del fortalecimiento del enfoque de género.
- Transversalizar el enfoque de género en la normativa institucional, de acuerdo a lo establecido en la Normativa Nacional para la Igualdad de Género, promoviendo así la autonomía económica de las mujeres en la sociedad salvadoreña.
- Establecer un monitoreo de género en el trabajo que BANDESAL desarrolla.

## TITULO IV

### LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Las líneas estratégicas de la presente política se encuentran en coherencia con los ámbitos de actuación que establece el Plan Nacional de Igualdad 2021-2025 y recomendaciones realizadas por el BID a través de consultoría: Recolección, análisis y monitoreo de datos a empresas representadas por mujeres en carteras administradas por BANDESAL.

---

<sup>5</sup> Ley del Banco de Desarrollo de la República de El Salvador

### **Eje 1 Autonomía Económica**

1.1 Impulsar la autonomía económica en conjunto con las diferentes áreas de BANDESAL, incorporando el enfoque de género con su respectiva medición en los diversos servicios financieros ofrecidos a la sociedad salvadoreña.

Acciones:

- ✓ Coordinar con la Gerencia de Entrenamiento y Desarrollo Empresarial procesos de capacitaciones dirigidos a mujeres.
- ✓ Coordinar acciones con la Dirección de Negocios para garantizar la inclusión financiera.

Responsable: Unidad de Género

### **Eje 2 Transversalización del Principio de Igualdad y No Discriminación**

2.1 Facilitar procesos de capacitación interna que permitan al personal conocer sobre los diferentes temas relacionados al enfoque de Género, Igualdad y No Discriminación.

2.2 Promover la incorporación del enfoque de género a nivel institucional en las normativas, políticas, planes reglamentos, formularios entre otros.

2.3 Determinar los aportes en temas de Igualdad de género por cada área a nivel institucional.

Acciones:

- ✓ Elaborar un plan de capacitación que tenga como finalidad la sensibilización en materia de Género, Igualdad y No Discriminación.
- ✓ Solicitar a las áreas a nivel institucional la remisión de las normativas, políticas, planes, reglamentos, formularios entre otros, para incorporar el enfoque de género.
- ✓ Solicitud y recepción de reportes de cada área a nivel institucional, sobre la incorporación del enfoque de género en sus lugares de trabajo.

Responsables: Unidad de Genero

### Eje 3 Vida Libre de Violencia

3.1 Establecer los procedimientos que permitan atender los casos de violencia en razón de género.

3.2 Fortalecimiento de las relaciones con el ente rector ISDEMU.

3.3 Incorporación de procesos de formación en temas de Igualdad y No Discriminación

Acciones:

- ✓ Realizar un protocolo institucional para la atención de casos de violencia en razón de género.
- ✓ Participación en reuniones, actividades y otras jornadas de interés en materia de Igualdad de Género.
- ✓ Coordinación con la Unidad de Formación Especializada del ISDEMU y organizaciones que luchan por los derechos de la mujer.

Responsables: Unidad de Género, Comité de Igualdad y No Discriminación.

### Eje 4 Reportes de Igualdad de Género

4.1 Reportar por sexo a las personas naturales y jurídicas que acceden a las diferentes líneas de crédito en BANDESAL.

4.2 Incorporación de criterio para la identificación y registro de una MIPYME MUJER en las diferentes líneas de crédito de primer y segundo piso.

### Criterios para definir a una MIPYME MUJER

La definición de una MIPYME Mujer se realizará con base a la evaluación de cumplimiento de una de las siguientes definiciones:

m

#### Definición #1

- 1.1 (i) Una persona jurídica cuya mayoría del capital accionario (>51%) le pertenezca a una o más mujeres, Y (ii) cuyo representante legal sea mujer.

#### Definición #2



## POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

2.1 (i) Una persona jurídica en la cual una mujer sea propietaria del 20% al 50% del capital accionario, Y (ii) una mujer ocupe el cargo de gerente general (o al menos una mujer ocupe un cargo de alta gerencia).

Acciones:

- ✓ La Unidad de Inteligencia de Mercados de la Dirección de Negocios será la responsable de la emisión de datos.
- ✓ La Unidad de Género será la responsable de monitorear y evaluar la eficacia del proceso de actualización de manuales, políticas, normas, formularios, requerimientos documentales, proyectos de diseño o modificación a los sistemas informáticos entre otros.

Responsables: Unidad de Inteligencia de Mercados, Unidad de Género

## TITULO V SEGUIMIENTO Y VIGENCIA

### 5.1 Seguimiento.

La Presidencia de BANDESAL, tendrá facultad de aprobar el Plan de Acción Institucional de Igualdad de Género, para la ejecución de las disposiciones contenidas en la presente Política, a solicitud de la Unidad de Género.

### 5.2 Vigencia

La Política Institucional de Igualdad de Género, entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Junta Directiva del Banco de Desarrollo de la República De El Salvador, siendo sometida a revisión cada cinco años.

Para su implementación, ejecución y el cumplimiento de objetivos, la Junta Directiva de BANDESAL podrá proponer la asignación de fondos del presupuesto de BANDESAL.

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

VERSIÓN	FECHA CREACIÓN/ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN
01	15/12/2017	<ul style="list-style-type: none"><li>• Creación del documento</li></ul>
02	16-07-2021	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actualización del documento</li></ul> <p>Se modifica lo siguiente: nombre de la política, objetivos, líneas estratégicas y criterio para identificar empresas lideradas por mujeres.</p>



