

Octubre 2023

Política Institucional para la Inclusión Financiera de las mujeres

APROBADO
POR RESOLUCION
N° 15 - Acta No 84/23


SANDRA BENITEZ
Secretaria General

ÍNDICE

1. Finalidad	3
2. Alcance – Ámbito de aplicación	3
3. Documentos Referenciados.....	3
4. Abreviaturas.....	4
5. Definiciones.....	4
6. Enfoque Estratégico:.....	5
7. Principios Rectores:	5
8. Lineamientos Generales	6
9. Ejes Estratégicos.....	8
10 Seguimiento, Evaluación y Vigencia.....	10
11. Indicadores para el monitoreo y evaluación	10
12. Versionado y control de cambios.....	13

1. FINALIDAD

El presente instrumento tiene como finalidad establecer el marco de acción en cuanto a las políticas de la AFD y para los diferentes fondos que administra, para la inclusión de las mujeres en el Sistema Financiero y fomentar el otorgamiento de productos crediticios accesibles a las mismas.

2. ALCANCE – ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1.- Este documento alcanza a todos los funcionarios y responsables de la gestión operativa y estratégica para la elaboración y promoción de productos crediticios inclusivos orientados a las mujeres.

2.2.- El ámbito de aplicación de la política es doble. Se compone de una dimensión **interna** institucional de cumplimiento obligatorio para todo el personal de la Agencia Financiera de Desarrollo (AFD) que establece las bases para una cultura institucional de igualdad de género y de una dimensión **externa** que promueve la inclusión financiera de mujeres y MIPYMES encabezadas por mujeres, a través de productos y servicios financieros y no financieros brindados por las Instituciones involucradas.

2.3.- Ambas dimensiones se complementan, ya que sería difícil disponer de líneas de acción específicas de género hacia el mercado sin una estructura institucional con claridad de conceptos, normas y procedimientos para implementarlos.

2.4.- El efecto multiplicador de la AFD como única banca de segundo piso en el Paraguay tendrá así múltiples impactos en términos de rentabilidad económica y rentabilidad social, tal y como se establece en la visión institucional.

3. DOCUMENTOS REFERENCIADOS¹

- Constitución Nacional de la República del Paraguay (Art. 46, 47, 48 y afines).
- Ley N° 1215/1986 QUE APRUEBA LA CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER.
- LEY N° 04/92 QUE APRUEBA LA ADHESION DE LA REPUBLICA AL "PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES", ADOPTADO DURANTE EL XXI PERIODO DE SESIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS, EN LA CIUDAD DE NUEVA YORK, EL 16 DE DICIEMBRE DE 1966.
- Ley N° 400/1994 Que aprueba Protocolo facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- LEY N° 1683/2001 QUE APRUEBA EL PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER.
- Ley N° 5546/2015 de Políticas Públicas para mujeres rurales.
- Ley N° 5777/16 de Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de violencia (II Plan Nacional de Violencia contra la Mujer 2015-2020).
- Ley N° 496/95 Igualdad económica y la no discriminación en el lugar del trabajo.

¹ Constituyen las disposiciones legales vigentes que afectan al proceso tanto internamente como externamente.

- Resolución N° 388/19 (Oficina de atención y prevención de la violencia laboral y procesamientos de actuación).
- El Código de Trabajo, Art. 179 dice que los empleadores están obligados a proporcionar guarderías.
- Ley N° 1680/2001 “Del Código de la Niñez y la Adolescencia” establece que se deben proporcionar guarderías para los padres que trabajan fuera del hogar.
- Ley N° 5508/15 “De la Promoción, Protección de la maternidad y Apoyo a la lactancia materna”.
- Plan Nacional de Igualdad 2018-2024.

4. ABREVIATURAS

AFD	Agencia Financiera de Desarrollo
ALC	América Latina y El Caribe
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
DSIK	Deutsche Sparkassenstiftung für internationale Kooperation
IFI	Institución Financiera Intermediaria
IG	Igualdad de género
IMF	Instituciones Micro Financieras
INE	Instituto Nacional de Estadística
KPI	Indicadores clave de desempeño
MIPYME	Micro, pequeña y mediana empresa
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONG	Organización No Gubernamental
PAIG	Plan de Acción Institucional de Género
PEI	Plan Estratégico Institucional
PIB	Producto Interno Bruto
PIFM	Política Institucional para la Inclusión Financiera de las Mujeres
PLANI	Plan Nacional de Igualdad
PRI	Principios de inversión responsable
PYME	Pequeña y mediana empresa
SPT	Medidas de desempeño de sostenibilidad

5. DEFINICIONES.

Conceptos básicos sobre los cuales se sustenta la Política institucional de inclusión financiera de mujeres:

- **DISCRIMINACIÓN:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- **EQUIDAD:** Es la garantía del acceso y promoción equitativa de hombres y mujeres, asegurando la observancia del principio de igualdad formal y material de la ley.
- **IGUALDAD DE GÉNERO:** a los efectos de esta política, entiéndase como igualdad entre hombres y mujeres. Es una condición donde las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades, en todos los momentos de su ciclo de vida.

PREPARADO POR: ROMINA CARDOZO Enc. de Relacionamiento Gerencia C & M	VERIFICADO POR: OUBENEM FIGUEROA Coordinador de Gestión de Procesos	APROBADO POR: ROS. AFD 15 - AGO 2023
---	---	---

- **INCLUSIÓN FINANCIERA:** se refiere al acceso que tienen las personas y las empresas a diversos productos y servicios financieros útiles y asequibles que atienden sus necesidades —transacciones, pagos, ahorro, crédito y seguros— y que se prestan de manera responsable y sostenible.
- **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Es una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas, y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe. La perspectiva de género proporciona las herramientas claves que permiten interpretar las desigualdades de género y discriminaciones en la diversidad de las experiencias, incluidas las situaciones de violencia, y permite conocer sus mecanismos de producción y reproducción con el fin de generar cambios que favorezcan sociedades más igualitarias.
- **TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:** metodología que permite aplicar los principios de igualdad y no discriminación a todos los componentes de una estructura (conceptual u organizacional).

6. ENFOQUE ESTRATÉGICO:

6.1.- El enfoque estratégico de la “Política institucional para la inclusión financiera de las mujeres” está orientado a cerrar las brechas de participación de las mujeres en el sector finanzas y a favorecer su autonomía y emancipación económica, teniendo en cuenta la diversidad de mujeres emprendedoras, profesionales, empresarias y consumidoras que existen en la sociedad y en el mercado, que no son suficientemente atendidas por el sistema financiero.

6.2.- Incluye así mismo acciones para establecer un ambiente laboral y social libre de violencia, por considerar que esta situación impide en muchos casos lograr los demás objetivos de crecimiento de las mujeres.

7. PRINCIPIOS RECTORES:

7.1.- **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:** Toda persona debe ser tratada de igual forma y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, siendo contrario a este principio cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción que se establezca por motivos de sexo, edad, raza, condición socioeconómica, o cualquier otro tipo de diferenciación arbitraria.

7.2.- **RESPECTO A LA DIGNIDAD:** La persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad.

7.3.- **EMPODERAMIENTO ECONÓMICO:** Invertir en el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el

PREPARADO POR: ROMINA CARDOZO Ejec. de Relación Gerencia C & M	VERIFICADO POR: IOUBENM FIGUEREDO Coordinador de Gestión de Procesos	APROBADO POR: Res. AFD 15 - Acta 84/23
---	--	---

crecimiento económico inclusivo. Las mujeres contribuyen de manera muy significativa a las economías, ya sea en empresas, granjas, como emprendedoras o empleadas o trabajando como cuidadoras domésticas no remuneradas.

7.4.- INCLUSIÓN FINANCIERA: La inclusión financiera de las mujeres es un desafío y una oportunidad para ellas, para sus familias y para la economía en conjunto. Conforman un mercado con alto potencial de negocio e innovación que puede generar nuevas unidades de producción y servicios, crear nuevos puestos de trabajo y contribuir al bienestar de toda la población. La Autonomía económica de las mujeres significa menor vulnerabilidad ante la pobreza, la violencia y la subordinación, en tanto que la Emancipación económica implica alcanzar la capacidad de mantenerse económicamente por sí misma, sin necesidad de depender financieramente de otros, como padres, cónyuges o instituciones.

8. LINEAMIENTOS GENERALES

8.1.- Analizar la necesidad y la pertinencia de ampliar o modificar su Misión y Visión institucional, con el objeto de incorporar aspectos relacionados a la misma y lograr una mayor visibilidad del compromiso asumido por la institución para tales fines, o en su caso, incorporar acciones dentro de sus objetivos estratégicos.

8.2.- Fijar estrategias para reducir las brechas de género en el sector financiero para que las empresas lideradas por mujeres contribuyan a impulsar la recuperación económica.

8.3.- Promover la creación de propuestas de valor que sumen a los préstamos, capacitaciones, mentorías y oportunidades de trabajo en redes (networking) para micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres.

8.4.- Crear productos y servicios (financieros y no financieros) adecuados a las necesidades, preferencias y comportamientos de las mujeres.

8.5.- Incentivar áreas de negocios innovadoras con evaluación positiva en sostenibilidad, tales como el medio ambiente, social (igualdad de género) y el buen gobierno corporativo (Principios de Inversión Responsable PRI).

8.6.- Promover el relacionamiento mucho más cercano de las IFIs con su clientela (mujeres en este caso) a través de servicios no financieros de capacitación, vinculación a redes, mentorías y otros que promueven el empoderamiento y avance de los emprendimientos de las mujeres.

8.7.- Aprovechar mejor el potencial de crecimiento de las mujeres, a través de productos y servicios financieros y no financieros, modalidades de pago y procedimientos operativos mejor orientados a sus necesidades y preferencias.

8.8.- Promover la incorporación paritaria de las mujeres en las actividades laborales y económicas buscando la eliminación de las barreras para la igualdad de género en cuatro dimensiones principales: la oportunidad y participación económica, la educación, la salud y supervivencia, y el empoderamiento político y corporativo.

8.9.- Desarrollar propuestas que promuevan la inclusión financiera de las mujeres a créditos en los niveles bancario, de cooperativas y otras IFIs.

8.10.- Apoyar la incorporación de una perspectiva de igualdad y no discriminación, en el marco de las actividades del objeto social de la AFD.

8.11.- Mantener vigentes y actualizados los estándares contemplados en el Código de Buen Gobierno que en la Misión Institucional incluye junto con el desarrollo económico, la generación de empleo, a través de la canalización de recursos financieros y la provisión de servicios especializados.

8.12.- Crear y mantener altos estándares de calidad con una mirada hacia lo interno y hacia los clientes y la sociedad plena².

8.13.- Mantener vigentes normas internas, en el marco de la política institucional, para promover la inclusión financiera de las mujeres.

8.14.- Desarrollar actividades con miras al desarrollo empresarial, a la generación de empleo, a la inclusión financiera con enfoque en la mujer cabeza de hogar-empresa y al desarrollo sostenible del país con énfasis en el financiamiento de las PYMES y proyectos de infraestructura.

8.15.- Definir productos crediticios, establecer requisitos y determinar condiciones, para el acceso al crédito de la MIPYME MUJER.

8.15.1.- En el marco de la presente política, se entenderá por MIPYME Mujer a toda:

- a) Empresa Propiedad de mujeres 100% (persona física o jurídica); o,
- b) Empresa con Participación accionaria de mujeres de al menos el 50%³; o,
- c) Empresa conducida por un Directorio que se compone de al menos el 30% de mujeres; o,
- d) Empresa con una Mujer que ocupa el cargo de liderazgo (Presidente, Gerente General o similares dentro de su estructura); u,
- e) Otros requisitos o criterios determinados por la AFD a través de los productos crediticios a ser emitidos para el efecto.

8.15.2.- Ámbito de aplicación de MIPYME MUJER:

- a) Dimensión interna institucional - a todo el personal - cumplimiento obligatorio (igualdad de género).

² Esta doble mirada (hacia lo interno y hacia la clientela/sociedad) se recoge en el ámbito de aplicación de la política que cubre ambos espacios.

³ En caso de ser mayor al 50% se podrá analizar una mejor tasa.

- b) Dimensión externa – a través de las IFIs - mercado de empresas de mujeres - MIPYMES encabezadas por mujeres (inclusión financiera).

8.16.- Promover el acceso al financiamiento de las mujeres para la adquisición de una vivienda digna.

8.17.- Incentivar a las IFIs la desagregación de información por sexo de clientes individuales, con el objeto de generar estadísticas específicas para clientas individuales mujeres.

8.18.- Incorporar transversalmente la perspectiva de género en el quehacer institucional de la AFD con el fin de fomentar el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales del personal, así como en los productos y servicios financieros y no financieros a través de las IFIs.

8.19.- Implementar el “PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LA AFD” (PAIG).

8.20.- En el marco de la presente política se tendrán en cuenta los siguientes objetivos específicos:

- a) Promover cambios en la cultura institucional a través del fortalecimiento de los principios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.
- b) Incorporar transversalmente los principios de igualdad y no discriminación en la estructura institucional, así como promover su incorporación en las IFIs habilitadas.
- c) Desarrollar acciones que fomenten la reducción de brecha de inclusión financiera de las mujeres.
- d) Posicionar a la AFD en el liderazgo entre las empresas libres de violencia hacia las mujeres.

9. EJES ESTRATÉGICOS

Los ejes estratégicos definidos seguidamente para la Inclusión financiera de las mujeres son meramente enunciativos, pudiendo el Directorio Resolución mediante modificarlos o ampliarlos conforme a las necesidades que surjan para tales fines.

9.1.- FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

- Analizar y definir acciones tendientes a la creación de la Unidad de Género o similar, así como la definición de perfiles y funciones para la implementación de la PIFM conforme a las disposiciones legales que regulan la creación de nuevos cargos dentro de la estructura vigente.
- Elaborar el Plan de Acción Institucional de inclusión financiera para las mujeres, cada 5 años.
- Promover la incorporación de principios de igualdad y no discriminación a nivel institucional (mediante normas, planes, reglamentos y otros instrumentos de gestión institucional).

PREPARADO POR:  ROMINA CARDOZO Enc. de Reclamamiento Gerencia C & M	VERIFICADO POR:  OUBÉN M. FIGUEROA Coordinador de Gestión de Procesos	APROBADO POR: Res. AFD 15 - Acta 04/23
--	---	---

- Determinar los aportes para la igualdad de hombres y mujeres en todas las áreas de la institución y evaluarlos.
- Realizar monitoreo y evaluación periódica de la política.

9.2.- TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- Implementar un programa de capacitación interna en temas de igualdad, no discriminación e inclusión financiera de las mujeres.
- Desarrollar instrumentos técnicos y metodologías para el cumplimiento de la política en la AFD y en las IFIs habilitadas (Indicadores, manuales, formularios y otros que sean necesarios para el cumplimiento de sus objetivos).
- Promover acuerdos específicos de cooperación para incorporar la perspectiva de género en las IFIs habilitadas.

9.3.- AUTONOMÍA ECONÓMICA

- Definir productos y servicios financieros o no financieros específicos para las mujeres.
- Promover la igualdad de condiciones en los productos y servicios financieros no específicos para las mujeres.
- Identificar nichos de mercado que puedan interesar a las mujeres y definir productos y servicios para atenderlos.
- En cooperación con IFIs habilitadas y otros organismos e instituciones especializadas, definir estrategias y políticas para brindar servicios financieros y no financieros a las mujeres.

9.4.- AMBIENTE LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA

- Definir procedimientos internos para la prevención y atención de casos de violencia por razones de género en coordinación con el Comité de ética de la AFD.
- Implementar acciones para prevenir, atender de manera integral y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en la AFD.
- Instaurar mecanismos permanentes para la realización de denuncias anónimas en casos de acoso y hostigamiento sexual.
- Implementar procesos institucionales de certificación en la prevención de la violencia contra las mujeres.
- Fomentar y apoyar un ambiente libre de violencia contra las mujeres en las IFIs habilitadas y sus cadenas de valor.
- Fortalecer vínculos de diálogo y trabajo con el Ministerio de la Mujer y otras instancias de promoción de una vida libre de violencia.

10 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y VIGENCIA

a. SEGUIMIENTO

a.1.- El Directorio efectuará el seguimiento del cumplimiento de la presente política través de la implementación de un “**PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LA AFD (PAIG)**” a solicitud de la Unidad de Género o área que se establezca para tal fin.

a.2.- Para el efecto se establecerán los mecanismos de monitoreo, seguimiento, evaluación y medición de resultados vinculados con los objetivos específicos de la presente política.

b. EVALUACIÓN

La unidad de género o el área creada para tal fin, cooperará con todas las áreas para establecer metas en el **PAIG**, además realizará la evaluación del cumplimiento de las metas y los objetivos de la presente política e informar al Directorio anualmente.

c. VIGENCIA

c.1.- La Política Institucional de inclusión financiera para las mujeres, entrará en vigor a partir de su aprobación por el Directorio de la AFD, siendo sometida a revisión cada cinco años, o cuando se estime pertinente.

c.2.- Para su implementación, ejecución y cumplimiento, el Directorio de la AFD podrá proponer la asignación de fondos del presupuesto propio.

11. INDICADORES PARA EL MONITOREO Y EVALUACIÓN

11.1.- De acuerdo con los dos ámbitos que abarca la presente Política, fueron elaborados indicadores para la AFD (ámbito interno) y para las IFIs habilitadas (ámbito externo). La selección de indicadores se corresponde con el objetivo general del PEI 2022 – 2024.

11.2.- Los indicadores propuestos están alineados con la normativa interna de la AFD (Leyes N° 2640/2005; N° 6769/2021 y el Decreto Reglamentario N° 9213/2023) por una parte, y con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) - Paraguay 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el IV Plan Nacional de Igualdad 2018-2024.

11.3.- Se proponen dos niveles de indicadores:

- a) Indicadores clave de desempeño (KPI⁴ por sus siglas en inglés) para establecer el estado de situación de cada ámbito (indicador de proceso); y,

⁴ KPI: Key Performance Indicators

PREPARADO POR:	VERIFICADO POR:	APROBADO POR:
----------------	-----------------	---------------

 ROMINA CARDOZO
Enc. de Relacionamento
Gerencia C & M

 OUBENFM FIGUEREDO
Coordinador de Gestión de Procesos

RES. AFD 15 - ATG 04/23

b) Medidas de desempeño de sostenibilidad (SPT⁵ por sus siglas en inglés) para evaluar el estado de avance en los ámbitos respectivos (indicador de resultado o impacto).

11.4.- La medición de un indicador KPI refleja el estado de la situación en el momento de la medición, mientras que las medidas SPT muestran el avance logrado en un periodo de tiempo dado.

11.5.- Para disponer de indicadores se recomienda que su formulación incluya compromisos de implementación más allá del mínimo exigido por la ley y/o más allá de los estándares básicos. Las medidas SPT deberán servir para dimensionar el esfuerzo de la institución por promover un cambio en la dirección del cumplimiento de sus objetivos.

11.6.- La propuesta que se presenta incluye 4 pares de indicadores para la AFD y 4 para las IFIs habilitadas (a cada indicador de proceso le corresponde un indicador de resultado o impacto). Su medición significará un desafío para la institución, especialmente por el apoyo que puedan requerir las IFIs para completar los datos solicitados, sin embargo, esto redundará en beneficio de un mejor conocimiento del impacto de la inversión de la AFD a través del sector privado. La información solicitada, en esta primera propuesta de indicadores, es la que la mayoría de las IFIs ya requiere de sus clientes.

11.7.- Los indicadores definidos permitirán medir mejoras materiales en términos de igualdad de género tales como la diversidad en roles de liderazgo, la igualdad salarial, las opciones de corresponsabilidad en el cuidado familiar, la promoción de mujeres en la cadena de valor, la inclusión de mujeres en el sistema financiero y la capacitación.

11.8.- En todos los casos, las medidas SPT deberán tener una meta específica, medible, alcanzable, relevante y una fecha límite. Las condiciones para alcanzar en las medidas de sostenibilidad que se incluyen en esta propuesta son indicativas. Los valores finales deberán ser definidos en el **PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LA AFD**.

11.9.- Los indicadores definidos seguidamente para la Inclusión financiera de las mujeres son meramente enunciativos, pudiendo el Directorio Resolución mediante modificarlos o ampliarlos conforme a las necesidades que surjan para tales fines.

⁵ SPT: Sustainability Performance Targets

PREPARADO POR:  ROMINA CARDOZO Enc. de Relacionamiento Gerencia C & M	VERIFICADO POR:  OUBÉN FIGUEREDO Coordinador de Gestión de Procesos	APROBADO POR: RES. AFD 15 - ACTA 84/23
---	--	--

ÁMBITO INTERNO

Ámbito /AFD	Indicador KPI (año de medición)	Fórmula - Medición	Medidas SPT (año de cumplimiento)
Representación	Porcentaje de mujeres que trabajan en la institución por nivel de cargo	Nº de Mujeres que trabajan Vs. El Total de empleados por niveles en la Institución (%)	Aumentar la igualdad de género (en un % específico) en roles de liderazgo con baja representación (Directorio, gerencias, jefaturas, etc.)
Remuneración	Porcentaje de la brecha salarial de género por niveles de jerarquía	Salario promedio de mujeres Vs. Salario promedio de hombres en cada nivel de la institución (%)	Cerrar la brecha salarial de género (en un % específico) en todos los niveles de la institución
Lugar de trabajo seguro, solidario y respetuoso	Disponibilidad de políticas/beneficios favorables a la familia y cuidado de niños para todos los colaboradores	La AFD dispone de política/beneficio en...(especificar) <ul style="list-style-type: none"> - Implementado para todo el personal - Aprobado por el Directorio - En elaboración - Solo para un nivel del personal. - No tiene 	Implementar para todos los empleados políticas y beneficios de cuidado de la niñez menor a dos años y/o favorables a la compatibilización de las responsabilidades familiares y laborales

ÁMBITO EXTERNO

Ámbito /AFD	Indicador KPI (año de medición)	Fórmula - Medición	Medidas SPT (año de cumplimiento)
Representación	Porcentaje de clientes individuales mujeres de productos y sectores económicos ofrecidos por la IFI	Nº de clientes individuales mujeres según el total de clientes individuales de productos que ofrece la IFI con fondos de la AFD (%), Nº de clientes individuales mujeres según el total de clientes individuales por sectores económicos que ofrece la IFI con fondos de la AFD (%)	Cerrar la brecha de género (en un porcentaje determinado) en clientes individuales de productos y servicios.
Inclusión Financiera	Porcentaje de clientes empresariales mujeres (por propiedad o liderazgo, según los criterios) que recibe crédito de la IFI con fondos de la AFD.	Nº de clientes empresariales mujeres sobre el total de clientes empresariales, que recibe crédito de la IFI (%)	Aumentar la igualdad de género (en un porcentaje específico) en cantidad de empresas de mujeres que reciben créditos de la IFI
Desarrollo de Habilidades	Nº de mujeres emprendedoras o empresas de mujeres en la cadena de valor que ha recibido capacitación en el área de Educación Financiera (EF)	Nº de mujeres emprendedoras o empresas de mujeres en la cadena de valor que han completado al menos un curso de capacitación en EF.	Aumentar (en un porcentaje determinado) el número de mujeres emprendedoras o empresas de mujeres, en la cadena de valor que ha recibido capacitación en el área de EF.

 PREPARADO POR:

ROMINA CARDOZO
 Enc. de Relacionamento
 Gerencia C & M

VERIFICADO POR:


OUBENFM FIGUEREDO
 Coordinador de Gestión de Procesos

APROBADO POR:

RES. AFD 15 - ACRG 84123

12. VERSIONADO Y CONTROL DE CAMBIOS

N° VERSIÓN	CONTROL DE CAMBIOS	VIGENCIA ⁶
00	Edición de Partida	

⁶La vigencia del presente documento será desde la fecha de aprobación de la Resolución del Directorio, salvo que en la misma, de manera expresa, se fije otra distinta.

PREPARADO POR:	VERIFICADO POR:	APROBADO POR:
----------------	-----------------	---------------

ROMINA CARDOZO
Enc. de Relacionamiento
Gerencia C & M

OUBENFIA FIGUEREDO
Coordinador de Gestión de Procesos

Res. AFD 15 - Acta 4123