



Caja de Ahorros

El Banco de la Familia Panameña

PO03-17-0010-00
POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO



I. Introducción

Caja de Ahorros siendo un banco con una razón social destacada busca contribuir al cierre de brecha de género entre hombres y mujeres, promoviendo la inclusión financiera y el empoderamiento económico de las mujeres.

También, respetuosos de las leyes nacionales, cumple con las normativas vigentes en materia de igualdad de género y contribuye en el avance hacia los objetivos de desarrollo sostenible de Panamá.

II. Objetivos

- Desarrollar documentos, planes y otras herramientas institucionales internas con la perspectiva de género, para fortalecer la cultura organizacional.
- Fortalecer la gestión institucional en la transversalización de la perspectiva de género a favor de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en los procesos que administrativos, en los procesos de gestión del conocimiento, la cultura organizacional y la comunicación interna.
- Disminuir las brechas y desigualdades por razones de género a través de programas, productos y servicios financieros y no financieros, que promuevan el acceso equitativo a los servicios, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la autonomía económica de las mujeres.
- Fortalecer los sistemas de gestión de la información, desagregadas por sexo y otras variables de la interseccionalidad, y el análisis de la información existente para acciones estratégicas en la toma de decisión.



POLITICA DE IGUALDAD DE GENERO

III. MARCO REGULATORIO

La documentación de la Política de Igualdad de Género está basada en las siguientes leyes y acuerdos:

- **Ley No.375 de marzo de 2023**
“Que crea el Ministerio de la Mujer y dicta otras disposiciones.”
- **Ley No.7 de 14 de febrero de 2018**
“Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones”.
- **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.”
- **Decreto N°53 del 25 de junio de 2002 que reglamenta la Ley N°4.**
“Así como la firma del acuerdo Caja de Ahorros, INAMU (Instituto Nacional de la Mujer), PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) para el desarrollo de la normativa para el Sello de Igualdad de Género vigente desde el 8 de junio del 2022.” “Por la cual se crea el Instituto Nacional de la Mujer.”
- **Ley N°17 de 26 de marzo de 2001**
“Que aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención Sobre La Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra Las Mujeres (CEDAW).”
- **Ley 4 de 29 de enero de 1999**
“Por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y el Decreto Ejecutivo No 53 de 25 de junio de 2002, por el cual se reglamenta.”
- **Ley N°12 de 20 abril 1995**
“Que aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra la mujer. Convención Belem Do Pará.2.”
- **Ley N°4 de 26 de mayo de 1981**
“Por la cual se aprueba la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de discriminación contra la Mujer.”
- **Acuerdo No. 008-2019 de la Superintendencia de Bancos de Panamá.**
“Que establece la participación de las mujeres en las juntas directivas en Panamá.”
- **Reglamento Interno de la Caja de Ahorros.**
- **Código de Ética y Conducta de la Caja de Ahorros**
- **Código de Ética de los Servidores Públicos.**



POLITICA DE IGUALDAD DE GENERO

IV.POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

A. Alcance

El ámbito de aplicación de esa política se extiende a todo el personal de caja de ahorros socios estratégicos y proveedores

B. Principios

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

- Igualdad de género
- Equidad de género
- Inclusión social
- Interseccionalidad
- Intersectorialidad

C. Directrices internas e instrumentos

1. Promover la incorporación de la perspectiva de género como un eje transversal en todos sus procesos e instrumentos institucionales.
2. Desarrollar estrategias, planes y programas para el fortalecimiento de capacidades y el desarrollo de habilidades, para promover y aplicar los derechos humanos y la igualdad de género en los servicios brindados de la institución.
3. Promover el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, encaminado a la revisión, modificación y eliminación de referencias verbales, visuales discriminatorias y libres de estereotipos raciales, sexistas o por discapacidad.
4. Revisar y recomendar la adecuación de instrumentos regulatorios y procesos institucionales, para que sean transversal a la perspectiva de igualdad de género.
5. Crear las condiciones para promover el desarrollo de una cultura organizacional a favor de la igualdad de género, la inclusión y los derechos humanos.
6. Promover el respeto, las buenas relaciones interpersonales y la corresponsabilidad, fomentando las cero tolerancias hacia prácticas discriminatorias por razones de género, y cualquier forma de discriminación.



POLITICA DE IGUALDAD DE GENERO

7. Incorporar en los sistemas institucionales información desagregada por sexo y otras variables de la interseccionalidad, y construir indicadores para la identificación de brechas de género, a partir de los datos estadísticos.
8. Establecer y promover procesos de recolección de información, análisis e investigación que permitan reconocer las condiciones de vida diferenciadas que afectan a hombres y mujeres.
9. Generar, recolectar y analizar estadísticas y datos, en la dirección de construir un sistema de indicadores con enfoque de género.
10. Promover el desarrollo de instrumentos de medición y evaluaciones participativas de género, para verificar la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional.
11. Incorporar en los sistemas información desagregadas por sexo y otras variables de la interseccionalidad, y construir indicadores para la identificación de brechas de género, a partir de los datos estadísticos.
12. Establecer los procesos de recolección de información, análisis e investigación que permitan reconocer el acceso, control y uso de los servicios y productos que brinda el banco.

D. Directrices externas e instrumentos

1. Implementar acciones orientadas a la educación y capacitación sobre normativa, regulaciones financieras, productos y servicios que promuevan el cierre de brechas y potencien las capacidades y oportunidades de las mujeres, así como su autonomía económica.
2. Crear acciones afirmativas para mejorar las condiciones sociales que favorezcan la inclusión financiera de grupos o personas que por su condición de género o discapacidad han sido excluidas o limitadas para acceder a productos y servicios financieros y no financieros.
3. Promover acciones para el disfrutar de una vida sana, segura y de calidad para las familias panameñas, a través de la educación y capacitación, atendiendo a las necesidades de hombres y mujeres a lo largo del ciclo de vida.
4. Promover iniciativas o programas para el fomento de la bancarización de poblaciones más vulnerables, en particular mujeres indígenas, mujeres rurales, mujeres afrodescendientes, mujeres jóvenes y mujeres con discapacidad, entre otras.
5. Establecer alianzas estratégicas con instituciones públicas y otros actores sociales para la implementación de esta política de género del banco.
6. Participar activamente en mecanismos de coordinación y concertación interinstitucionales, intersectoriales y territoriales, que permitan unir esfuerzos con otros actores sociales e instituciones públicas para alcanzar la igualdad de género en el país.

E. Compromisos y obligaciones para la implementación y seguimiento

Con la finalidad de evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género y mejorar constantemente el escenario de estos, Caja de Ahorros contará con indicadores y metas que deben ser monitoreadas; los resultados se consignarán en un informe anual.



POLITICA DE IGUALDAD DE GENERO

V. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	REFERENCIA	CAMBIOS REALIZADOS
25/02/2025	Memorando de JD 2025(110-02) 35	Por solicitud de la Gerencia Directiva de Gestión Humana y por Aprobación de Junta Directiva 2025(110-02) 35 del 13 de febrero de 2025 se emite la Política de Igualdad de Género