



FUNDACIÓN  
pro mujer IFD



# INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

1



CARTA DEL MÁXIMO REPRESENTANTE

5



GESTIÓN ECONÓMICA

2



SOBRE NUESTRO REPORTE

6



GESTIÓN AMBIENTAL

3



¿QUIÉNES SOMOS?

7



GESTIÓN SOCIAL

4



NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

8



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI/INDICADORES RSE

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## Índice de tablas y figuras

Ilustración 1 Misión y Visión Pro Mujer IFD .....	10
Ilustración 2 Valores Pro Mujer .....	10
Ilustración 3 Alcance Geográfico.....	12
Ilustración 4 Cartera y clientes y clientas en banca comunal Dic-23.....	13
Ilustración 5 Cartera y clientes y clientas de crédito individual dic-23.....	14
Ilustración 6 Alcance en número de ahorristas a diciembre de 2023 .....	15
Ilustración 7 Planes de beneficios ofertados .....	20
Ilustración 8 Operativización de actividades.....	21
Ilustración 9 Calificación de desempeño social 2023 .....	26
Ilustración 10 Matriz de Materialidad Pro Mujer IFD .....	33
Ilustración 11 Cifras estados financieros dic 2023.....	38
Ilustración 12 Índice de Pobreza clientas y clientes Pro Mujer 2023.....	54
Ilustración 13 Alcances Aplicación Pro Mujer 2023 .....	63

Tabla 1 Subproductos de crédito individual al 31 de diciembre de 2023.....	14
Tabla 2 Servicios auxiliares vigentes en Pro Mujer 2023.....	16
Tabla 3 Número de planes de salud adquiridos 2023.....	20
Tabla 4 Miembros de asamblea de asociados 2023.....	21
Tabla 5 Miembros de directorio.....	22
Tabla 6 Sanciones pecuarias y no monetarias 2023 .....	28
Tabla 7 Temas materiales 2023.....	32
Tabla 8 Lista de Temas Materiales .....	33
Tabla 9 Ratios Financieros dic 2023 .....	37
Tabla 10 Valor económico generado y distribuido 2023 .....	38
Tabla 11 Descuento a colaboradores y colaboradoras por AFPs .....	38
Tabla 12 Consumo de energía, agua y papel 2023.....	43
Tabla 13 Número de colaboradores y colaboradoras por departamento, edad y sexo 1T .....	46
Tabla 14 Tasa de contratación por departamento, edad y el sexo 2T .....	47
Tabla 15 Tasa de rotación por departamento, edad y sexo 3T.....	47
Tabla 16 Composición junta directiva.....	53
Tabla 17 Composición colaboradoras y colaboradores .....	53
Tabla 18 Salarios mínimos por categoría de empleados .....	53
Tabla 19 Resultados encuesta de 60 decibeles .....	54



1

**CARTA DEL MÁXIMO  
REPRESENTANTE DE  
LA EMPRESA**

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## CARTA DEL MÁXIMO REPRESENTANTE

### (Contenido 2-22)

Pro Mujer IFD ha evolucionado de una perspectiva tradicional de responsabilidad social a una ruta y visión compartida de sostenibilidad a largo plazo. La gestión que realiza en sostenibilidad no sólo se enfoca en lo económico, sino también en lo social y ambiental.

Desde su fundación el año 1990 ha enfocado sus acciones a fines sociales. Inició con diferentes acciones de salud y capacitaciones a mujeres de escasos recursos en espacios públicos como mercados y pequeños negocios entre otros, brindando apoyo para los pequeños emprendimientos que en esa época fueron trascendentales para que muchas familias subsistan, pero hoy tiene un modelo integral de inclusión financiera, salud y educación en 48 agencias a nivel nacional, llegando a más de 124 mil beneficiarias y beneficiarios.

Cada año es para nosotros un aprendizaje para mejorar nuestra oferta de servicios y productos con un enfoque basado en los derechos y necesidades de las mujeres, que además contribuya al desarrollo humano del país y la región.

Nuestras acciones van de la mano de los Objetivos de Desarrollo Sostenible porque buscamos generar impactos positivos en el relacionamiento con nuestros grupos de interés y mitigar los impactos negativos.

Somos miembros del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el año 2019. En ese sentido suscribimos con profunda convicción sus Diez Principios y actuamos con absoluta responsabilidad en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.



## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

Plasmamos en el presente informe la transparencia y la rendición de cuentas a nuestros grupos de interés, detallamos logros, compromisos y acciones ejecutadas en pro del desarrollo sostenible en Bolivia.

Somos conscientes que aún nos queda mucho por hacer. Hemos empezado el año pasado identificando los impactos que generamos y este año iniciamos la evaluación de los riesgos que afectan el cumplimiento de nuestros temas materiales, es decir aquellos aspectos que trabajamos y que son importantes para nuestros grupos de interés e influyentes en nuestras operaciones.

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

En nombre de todo el equipo de Fundación Pro Mujer IFD, quiero expresar mi gratitud a nuestra asamblea, directorio, colaboradores y colaboradoras, clientes y clientas y aliados por su constante apoyo y confianza.

Compartimos la información utilizando como referencia los estándares de Global Reporting Initiative, versión actualizada 2021. Para su elaboración se acogen los principios de equilibrio, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad que inspiran esta metodología.

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

Los invitamos a conocer en las próximas páginas cómo el equipo de Pro Mujer trabaja incansablemente por dejar un legado que construya un futuro más sostenible y con una perspectiva de género para las nuevas generaciones.

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

**Marcelo Mallea Castillo**  
**Gerente General**  
**Fundación Pro Mujer IFD**

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



2

**SOBRE NUESTRO  
REPORTE**

## ÍNDICE

1. CARTA DE  
NUESTRO  
MÁXIMO  
REPRESENTANT  
E DE LA  
EMPRESA

2. SOBRE  
NUESTRO  
REPORTE

3. ¿QUIÉNES  
SOMOS?

4. NUESTRO  
ENFOQUE EN  
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA  
GESTIÓN  
ECONÓMICA

6. NUESTRA  
GESTIÓN  
AMBIENTAL

7. NUESTRA  
GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE  
CONTENIDOS  
GRI

## SOBRE NUESTRO REPORTE

### (Contenido 2-2, Contenido 2-3, Contenido 2-4)

Este informe de sostenibilidad presenta información de Fundación Pro Mujer IFD de la gestión 2023 y es el segundo en ser elaborado bajo la metodología del Global Reporting Initiative.

Para más información sobre el reporte puede contactar a [carla.ovando@promujer.org](mailto:carla.ovando@promujer.org) o [zaida.albino@promujer.org](mailto:zaida.albino@promujer.org)



**3**

**¿QUIÉNES SOMOS?**

## ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## ¿QUIENES SOMOS?

### (Contenido 2-1, Contenido 2-6)

Pro Mujer es una empresa social con perspectiva de género que nació en Bolivia en 1990 y que trabaja bajo un modelo integral basado en tres pilares: inclusión financiera, salud y educación; modelo que exportó a varios países de la región y que hoy impacta en la vida de más de dos millones de mujeres de Latinoamérica.

Siguiendo la normativa regulatoria de Bolivia, trabajamos la inclusión financiera con el denominativo de Fundación Pro Mujer IFD (nombre legal/comercial en adelante también “Pro Mujer IFD”), es decir una institución financiera de desarrollo de derecho privado, sin fines de lucro, apolítica, que cuenta con plena capacidad jurídica para realizar sus operaciones y actividades conforme a normas jurídicas y sujeta a control, regulación y fiscalización de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero.

Pro Mujer IFD forma parte del Grupo Pro Mujer, presente también en países como Guatemala, Nicaragua, México y Argentina.

### Misión y Visión

#### MISIÓN

Empoderar a mujeres de escasos recursos para que alcancen su potencial máximo, a través de la prestación de servicios financieros con un enfoque integral que incluye gestión social.

#### VISIÓN

Una Bolivia donde todas las mujeres prosperan.

Ilustración 1 Misión y Visión Pro Mujer IFD

### Valores

Los valores institucionales constituyen la esencia de Fundación Pro Mujer IFD, mismos que sustentan, reafirman y fortalecen su misión.



Ilustración 2 Valores Pro Mujer

## ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## Principios

De acuerdo con el Código de Ética de Fundación Pro Mujer IFD, los principios que rigen las acciones de sus colaboradores y colaboradoras son:

01

Creemos que la igualdad de género es un derecho humano fundamental y que las mujeres deben participar por igual en todos los ámbitos de la sociedad.

02

Consideramos a las mujeres como agentes formidables para el cambio positivo y reconocemos su potencial creativo para generar valor y prosperidad en sus familias, comunidades y economías.

03

Nuestro imperativo es identificar y proporcionar soluciones de forma continua, basándonos en un entendimiento profundo de las necesidades de nuestra clientela, sus preferencias y sus comportamientos. En especial, nos centramos en esas mujeres que afrontan la mayor discriminación con los menores recursos y apoyo.

04

Consideramos que nuestro capital humano es uno de los recursos más importantes. Nos esforzamos por fomentar un ambiente de trabajo que tenga propósitos para que colaboradoras y colaboradores más motivadas puedan sobresalir. Valoramos la colaboración y la responsabilidad y recompensamos los resultados.

05

Creemos que nuestro éxito depende en la diligencia colectiva de todo nuestro equipo, de nuestros socios y de las mujeres a quienes servimos.

06

Confiamos en las alianzas con socios estratégicos para aprovechar los recursos complementarios y trabajamos en colaboración para expandir nuestra presencia e impacto.

07

Somos una institución social impulsada por una misión que aprovecha el poder de la innovación para que las ideas transformadoras y sostenibles tengan un mayor alcance.

## ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## Nuestros reconocimientos

Pro Mujer IFD recibió el Reconocimiento a la Resiliencia 2023 que otorgó la Cámara Nacional de Industrias, la Unión Europea, InfoRSE y Gente Motivando Gente, por su programa de alfabetización digital y financiera TODAS DIGITALES.



## Mercados atendidos

Fundación Pro Mujer IFD es una institución boliviana que tiene presencia en los nueve departamentos de Bolivia mediante una red de 48 agencias, 2 agencias feriales 8 sucursales y una Oficina Nacional ubicada en la ciudad de La Paz, Bolivia.



Ilustración 3 Alcance Geográfico

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## Cadena de valor (Contenido 2-6)

La cadena de valor de Pro Mujer se ve principalmente potenciada con los siguientes imperativos estratégicos:

- **Cliente céntrico:** Brindar la mejor experiencia a sus beneficiarios.
- **Crecimiento eficiente:** Incrementar exponencialmente el negocio con riesgos adecuados.
- **Excelencia operativa:** Una eficiencia operativa mejor que la media del sector microfinanciero boliviano.
- **Gestión del talento:** Contar con un equipo de alto rendimiento.
- **Transformación digital:** Adoptar nuevas tecnologías de negocio de manera eficiente y flexible.
- **Gestión Social para servicios financieros:** Solidificar el liderazgo como referente de género.

## Actividades y otras relaciones comerciales (Contenido 2-6) (2E)

La cartera de productos financieros y no financieros de Pro Mujer está enfocada al desarrollo y mejora de calidad de vida de las beneficiarias, la gestión 2023 estuvieron vigentes los siguientes productos y servicios:

- Crédito en banca comunal

La tecnología de banca comunal es otorgada a grupos de entre 8 a 30 personas naturales que conforman una asociación para obtener microcréditos que aporten a su desarrollo y autonomía financiera, además de darles la oportunidad de acceder a servicios de salud y capacitación. La garantía es mancomunada, solidaria e indivisible y las asociadas cuentan con un seguro llamado "Plan Tranquilidad" que cubre el saldo adeudado en caso de muerte o incapacidad total y permanente, gastos de sepelio y enfermedad como cáncer de mama, cáncer uterino y displasia cervical entre otras afecciones.

Esta tecnología se caracteriza también por promover una conducta de ahorro entre sus asociadas y asociados, debido a que en el ciclo del crédito se constituye un fondo común donde se acumulan los diferentes aportes de estos.

**Bs 614.039.492**

Cartera en banca comunal



**110.521**

Clientes activos en banca

Ilustración 4 Cartera de clientes y clientas en banca comunal Dic-23

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

- Crédito individual

Está dirigido a personas naturales que cuenten con negocio propio para generar flujos de caja suficientes para amortizar dicho crédito, o por asalariados y puede estar destinado a cubrir necesidades de capital de operación o capital de inversión para actividades productivas, comerciales o de servicios.

**Bs 548.680.455**  
Cartera en crédito individual



**14.103**  
Clientes activos en crédito

*Ilustración 5 Cartera de clientes y clientas de crédito individual dic-23*

A su vez el crédito individual ofrece una gama de subproductos con diferentes finalidades, como se detalla a continuación:

*Tabla 1 Subproductos de crédito individual al 31 de diciembre de 2023*

Tipo de crédito individual	Descripción	Cartera (Expresada en Bs)	Número de clientes
Crédito de vivienda	Son créditos que contribuyen a la mejora de las condiciones de habitabilidad de las clientes y clientes que lograron el crecimiento sostenible de sus negocios y requieren apoyo financiero para construcción, refacción, ampliación o remodelación de vivienda. Actualmente Fundación Pro Mujer IFD ofrece créditos de vivienda con y sin garantía hipotecaria del bien inmueble.	42.640.458	680
Crédito para capital de operaciones	Destinado a cubrir necesidades de financiamiento para el pago de insumos, materias primas, mano de obra y otros relacionados a operaciones para el crecimiento de sus negocios.	357,840,080	9.673
Crédito para capital de inversiones	Destinado a pagos por concepto de maquinaria, equipos u otros bienes duraderos que incrementan la capacidad productiva o venta.	93,557,744	517

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

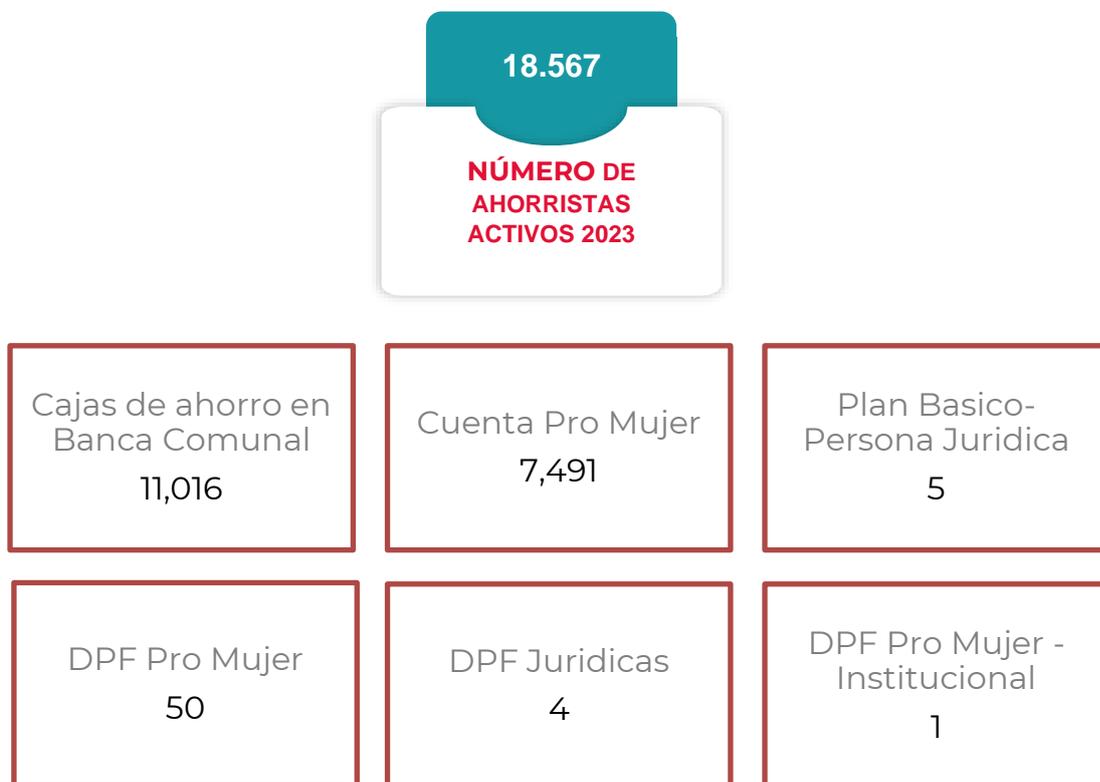
Crédito de consumo	Adicionalmente, se otorgan créditos para la adquisición de bienes de consumo o el pago de servicios.	54,642,173	5,331
--------------------	--	------------	-------

#### • Caja de ahorros

Brindamos servicios de ahorro desde el 2021, los productos de ahorro vigentes son:

**Cajas de ahorro:** Servicio para personas naturales o jurídicas, con un monto mínimo de apertura de 10 bs, con tasa de interés del 2% anual.

**Depósito a plazo fijo:** Servicios para personas naturales o jurídicas, con un monto mínimo de apertura de Bs 500 en persona natural y Bs 2.500 persona jurídica, con pago de interés al vencimiento.



*Ilustración 6 Alcance en número de ahorristas a diciembre de 2023*

#### • Servicios auxiliares

La institución también ofrece una oferta de servicios auxiliares diversificada, principalmente para pagos y recaudaciones. Los servicios habilitados en 2023 fueron:

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Tabla 2 Servicios auxiliares vigentes en Pro Mujer 2023

TIPO	SERVICIOS
Telefónica	AXS
Educación	CENTRO BOLIVIANO AMERICANO DE SANTA CRUZ DE LA SIERRA (CBA)
Servicio Básico	COOPAGUAS - SAJUBA RL - SEAPAS
Educación	CORPORACIÓN EDUCATIVA INTEGRAL COCHABAMBA S.R.L.
Servicio Básico	COSEPW - COSPHUL
Salud	Innovasalud
Servicio Básico	COPELCAR - COMAYO
Servicio Básico	DELAPAZ
Servicio Básico	ELFEC
Servicio Básico	EMAPAS SACABA - MANCHACO MONTEAGUDO
Educación	INSTITUTO TECNOLÓGICO SIMÓN BOLÍVAR S.R.L.
Educación	PACHABOL
Telefónica	Pago Express
Varios	PAGO FÁCIL - ECOMMERCE
Varios	Amazonas
Varios	PLAZA MAYOR
Varios	BDP S.A.M.
Seguros	Bisa Seguros
Varios	RAPYD.NET
Varios	RAPYD.NET
Bono	Bono Juana Azurduy
Bono	Bono Juancito Pinto
Servicio Básico	COSALT
Seguros	Credinform
Varios	DISMAC
Educación	EMI
Servicio Básico	EMTAGAS
Telefónica	ENTEL S.A.
Servicio Básico	Epsas
Seguros	Fortaleza Seguros
Bono	Gestora Pública "Sistema Integral de Pensiones"
Varios	Grupo Kantutani

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Pagos Catálogos / Cosméticos	Herbalife
Telefónica	Intersatelital
Seguros	La Boliviana Ciacruz Seguros
Varios	TIENDA AMIGA ER S.A.
Varios	TIENDA AMIGA ER S.A.
Seguros	La Vitalicia Seguros
Varios	TIENDA TODO
Telefónica	Lochtel
Varios	Memorial Park
Seguros	Nacional Seguros
Pagos Catálogos / Cosméticos	Natura
Telefónica	PagosNet
Bono	Renta Dignidad
Varios	SEGIP
Servicio Básico	Servicios Eléctricos Potosí S.A. (SEPSA)
Educación	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES S.A.
Servicio Básico	SETAR
Varios	SOAT (UNIVIDA)
Telefónica	Telecel (Tigo)
Telefónica	Tigo Hogar
Pagos Catálogos / Cosméticos	Transbel
Pagos Catálogos / Cosméticos	Tupperware
Educación	UMSA
Varios	Unandes
Educación	Universidad Autónoma del Beni (UAB)
Varios	UNIVERSIDAD GABRIEL RENE
Telefónica	VIVA
Educación	Universidad Privada Domingo Savio
Pagos Catálogos / Cosméticos	Yanbal

A diciembre 2023 se contó con: 231,741 transacciones en servicios auxiliares realizadas.

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

#### • Seguros

Pro Mujer IFD ofrece seguros a clientes y clientas y externos mediante la contratación de aseguradoras externas, los cuales son complementarios a los seguros que acompañan al crédito. El 2023 se ofreció el Seguro de Vida Salud Preventiva, logrando la venta de 498 seguros y el seguro de Cesantía con 194 vendidos.

Como seguros que acompañan al crédito están el seguro de Plan Tranquilidad en Banca Comunal con 117,104 certificados emitidos y el seguro desgravamen en crédito individual con 8311 seguros emitidos el 2023.

**SEGURO VIDA SALUD preventiva**

**SALUD PARA TODA LA FAMILIA**

SERVICIO PREPAGO DE SALUD

**PRIMA ANUAL Bs. 650**

ESTE SEGURO INCLUYE COMO BENEFICIO ADICIONAL COBERTURAS DE VIDA

**COBERTURAS:**

- BS. 1.000: Seguro por Cesantía (Caja y Plan) 3 miembros + familia
- BS. 3.000: Seguro Ingreso 3 miembros + familia
- BS. 10.000: Indemnización al Cesante (Plan) 3 miembros + familia
- BS. 500: Seguro Invalidez Permanente (Plan) 3 miembros + familia

El plan incluye:

- 1 Titular y 1 Beneficiario entre 18 y 65 años.
- Hijos del titular menores de 18 años.

COBERTURAS en el momento de contratar: [www.comercialafp.com](http://www.comercialafp.com)

#### • Servicios de salud

El servicio de salud ofertado en Pro Mujer IFD es realizado a través de terceros, en este caso Innovasalud. Contamos con planes diferentes para cada tecnología y se detallan a continuación:

**Plan Mujer**

1 Consulta de valoración

- Peso, talla, IMC, presión arterial, medición perímetro abdominal, saturación de oxígeno, medición pulso y ritmo cardíaco
- Glicemia Capilar para diagnóstico riesgo de Diabetes

1 Papanicolaou + lectura PAP + examen de mama

2 Consultas Médicas

**150Bs. vigencia 8 meses**

Plan de Ahorro de Bs. 300. Presta que te interesa en el momento de contratar, por medio de un clic en el botón de compra en la parte de la compra.

Mayor información: ☎ +591 766 0000 | [www.comercialafp.com](http://www.comercialafp.com)

Logos: AFP, Pro Mujer, Innovasalud, APS

**Plan Hombre**

1 Consulta de Valoración

- Peso, talla, IMC, presión arterial, medición perímetro abdominal, saturación de oxígeno, medición pulso y ritmo cardíaco
- Glicemia Capilar para diagnóstico riesgo de Diabetes
- PSA - Antígeno prostático (\*)

3 Consultas Médicas

**130Bs. vigencia 8 meses**

Plan de Ahorro de Bs. 250. Presta que te interesa al momento de contratar, por medio de un clic en el botón de compra en la parte de la compra.

Mayor información: ☎ +591 766 0000 | [www.comercialafp.com](http://www.comercialafp.com)

Logos: AFP, Pro Mujer, Innovasalud, APS

**Combo Mujer + Hombre**

2 Consultas de Valoración

- Peso, talla, IMC, presión arterial, medición perímetro abdominal, saturación de oxígeno, medición pulso y ritmo cardíaco
- Glicemia Capilar para diagnóstico riesgo de Diabetes
- PSA + Antígeno prostático (\*)

1 Papanicolaou + lectura PAP + examen de mama

5 Consultas Médicas

**230Bs. vigencia 8 meses**

Plan de Ahorro de Bs. 350. Presta que te interesa al momento de contratar, por medio de un clic en el botón de compra en la parte de la compra.

Mayor información: ☎ +591 766 0000 | [www.comercialafp.com](http://www.comercialafp.com)

Logos: AFP, Pro Mujer, Innovasalud, APS

# ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

### NIÑOS Plan Adicional(\*)

4 Consultas para niños

(Control de crecimiento y desarrollo, Control de niño sano, control de vacunas)

**100Bs.**  
vigencia 8 meses

Tarifa Anticipada de Bs.100. Hasta que el usuario utilice todos los servicios con una extensión máxima de ocho meses a partir de la compra.

El plan adicional a 100 Bs. vigencia 8 meses.

Más información: ☎ +591 788 03222 | 🌐 www.emerconecta.com

ASFI | pro mujer | INNOVA SUD | APS

### Plan Mujer

**Plan con vigencia de 8 meses** **135Bs.**

1 Consulta de valoración

- \* Peso, talla, IMC, presión arterial, medición perímetro abdominal, saturación de oxígeno, medición pulso y ritmo cardíaco
- \* Glicemia Capilar para diagnosticar riesgo de Diabetes

1 Papanicolaou + lectura PAP + examen de mama

4 Consultas Médicas (Transferibles a terceros)

1 Consulta Odontológica (Curación o extracción)

Tarifa Anticipada de Bs.135. Hasta que el usuario utilice todos los servicios con una extensión máxima de ocho meses a partir de la compra.

### Plan Hombre

**Plan con vigencia de 8 meses** **120Bs.**

1 Consulta de valoración

- \* Peso, talla, IMC, presión arterial, medición perímetro abdominal, saturación de oxígeno, medición pulso y ritmo cardíaco
- \* Glicemia Capilar para diagnosticar riesgo de Diabetes
- \* PSA - Antígeno prostático\*\*

5 Consultas Médicas (Transferibles a terceros)

1 Consulta Odontológica (Curación o extracción)

Tarifa Anticipada de Bs.120. Hasta que el usuario utilice todos los servicios con una extensión máxima de ocho meses a partir de la compra.

### Combo Mujer + Hombre

**Plan con vigencia de 8 meses** **210Bs.**

2 Consultas de valoración

- \* Peso, talla, IMC, presión arterial, medición perímetro abdominal, saturación de oxígeno, medición pulso y ritmo cardíaco
- \* Glicemia Capilar para diagnosticar riesgo de Diabetes
- \* PSA - Antígeno prostático\*\*

1 Papanicolaou + lectura PAP + examen de mama

6 Consultas Médicas (Transferibles a terceros)

2 Consultas Odontológicas (Curación o extracción)

Tarifa Anticipada de Bs.210. Hasta que el usuario utilice todos los servicios con una extensión máxima de ocho meses a partir de la compra.

## Paquetes para crédito individual

pro mujer

### Plan Ella

**Bs.620** 3 años de cobertura

#### Servicios por año

- 1 consulta de valoración básica
- 1 consulta preventiva de cáncer
- 6 consultas médicas generales
- Bs. 300 en medicamentos \*
- Detección y orientación violencia de género \*\*
- Orientación vida saludable \*\*
- Orientación Salud Sexual Reproductiva\*\*

\*Medicamentos con receta médica de farmacia y venta a crédito.

\*\*Orientación disponible en cada consulta o por separado a según indicación del centro.

2 consultas médicas para niños adicionales. Debe utilizar la consulta de valoración o preventiva.

Todos los servicios son habilitados cada año de vigencia del plan. **Vigencia anual, se renueva automáticamente por 2 años adicionales.**



pro mujer

### Plan Él

**Bs.620** 3 años de cobertura

#### Servicios por año

- 1 consulta de valoración básica y preventiva de cáncer
- 6 consultas médicas generales
- Bs. 300 en medicamentos \*
- Detección y orientación violencia de género \*\*
- Orientación vida saludable \*\*
- Orientación Salud Sexual Reproductiva\*\*

\*Medicamentos con receta médica de farmacia y venta a crédito.

\*\*Orientación disponible en cada consulta o por separado a según indicación del centro.

2 consultas médicas para niños adicionales. Debe utilizar la consulta de valoración o preventiva.

Todos los servicios son habilitados cada año de vigencia del plan. **Vigencia anual, se renueva automáticamente por 2 años adicionales.**



pro mujer

### Plan Juntos

**Bs.1.100** 3 años de cobertura

#### Servicios por año

- 2 consulta de valoración básica\*\*\*
- 1 consulta preventiva de cáncer
- 10 consultas médicas generales
- Bs. 500 en medicamentos \*
- Detección y orientación violencia de género \*\*
- Orientación vida saludable \*\*
- Orientación Salud Sexual Reproductiva\*\*

\*Medicamentos con receta médica de farmacia y venta a crédito.

\*\*Orientación disponible en cada consulta o por separado a según indicación del centro.

\*\*\*La consulta de valoración básica para el hombre incluye la consulta preventiva de cáncer.

2 consultas médicas para niños adicionales. Debe utilizar la consulta de valoración o preventiva.

Todos los servicios son habilitados cada año de vigencia del plan. **Vigencia anual, se renueva automáticamente por 2 años adicionales.**



## ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

### Paquete de salud agencia rural



Ilustración 7 Planes de beneficios ofertados

Tabla 3. Número de planes de salud adquiridos 2023

Adicional Niños	Combo (M+H)	El	Ella	Hombre	Juntos	Mujer
101	2,015	1,464	2,783	18,115	212	49,674

### Cadena de suministro

Como Institución Financiera de Desarrollo, Pro Mujer IFD capta recursos de ahorristas y ofrece financiamiento a prestatarios, brindándoles educación financiera, para la mejor administración de sus recursos esta es la manera como operativiza sus actividades. Los servicios de salud pueden ser complementarios a un servicio financiero, cuya decisión depende de cada cliente.

## ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

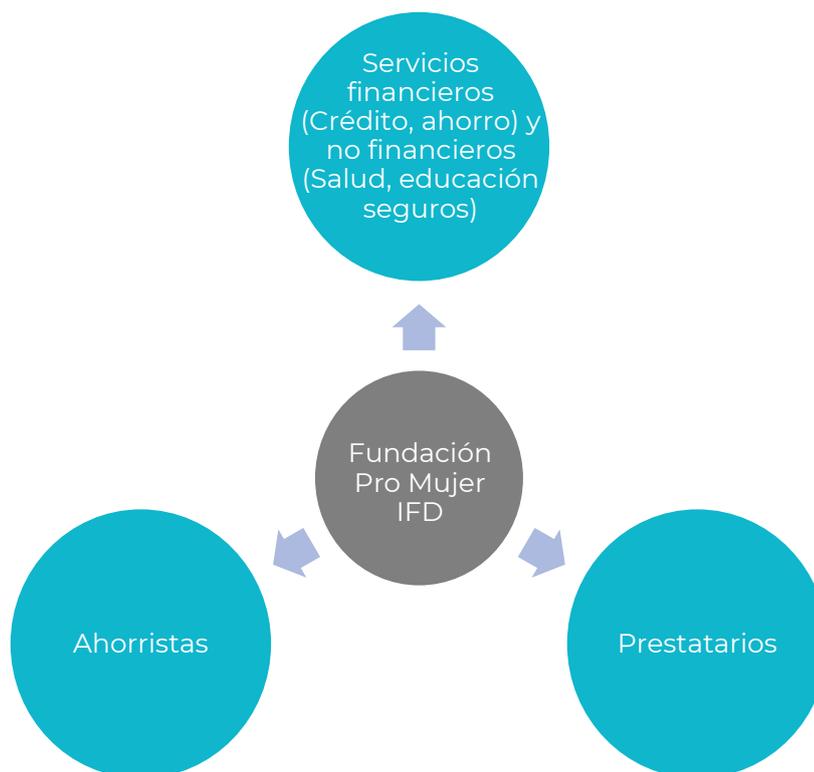


Ilustración 8 Operativización de actividades

## GOBIERNO CORPORATIVO

### (Contenido 2-9)

La estructura de gobernanza está conformada por:

1. La asamblea de asociados que estuvo conformada por:

Tabla 4 Miembros de asamblea de asociados 2023

Cargo	Nombre
Representante del Capital Fundacional	María Cecilia Campero Iturralde
Representante del Capital Fundacional	María del Carmen Correa Cabris
Representante del Capital Fundacional	Marisol Jimena Fernández Capriles
Representante del Capital Fundacional	Roberto Alfredo Ewel Palenque
Representante del Capital Fundacional	Rolando Miguel Schmidt

La Asamblea de Asociados tiene la responsabilidad de la designación y remoción de los directores y fiscalizadores internos.

2. El directorio, que estuvo conformado por:

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Tabla 5 Miembros de directorio

Nombre del miembro de la Junta Directiva	Cargo en la Junta Directiva
Juan Gerardo Garrett Mendieta	DIRECTOR TITULAR- PRESIDENTE
Rolando Miguel Schmidt	DIRECTOR TITULAR - VICEPRESIDENTE
Marisol Jimena Fernández Capriles	DIRECTOR TITULAR- SECRETARIA
Rafael Ramos Alvarez	DIRECTOR TITULAR - VOCAL
María del Carmen Correa Cabris	DIRECTOR TITULAR - VOCAL

El directorio tiene la facultad privativa de designar al Gerente General.

- Comités de gobierno corporativo, los cuales son:
  - ✓ Comité de Auditoría
  - ✓ Comité de Cumplimiento
  - ✓ Comité de Gestión Integral de Riesgos
  - ✓ Comité de Innovación Social
  - ✓ Comité de Negocios
  - ✓ Comité de Transformación Digital
  - ✓ Comité de Gobierno Corporativo
  - ✓ Comité de Seguridad Física, Operaciones y Administración
  - ✓ Comité de Ética
  - ✓ Comité de Tecnología de la Información
  - ✓ Comité de Recursos Humanos

Los comités tienen la responsabilidad de las operaciones, ejercicio de vigilancia y control de funcionamiento de Fundación Pro Mujer IFD.

- Plantel gerencial, compuesto por las siguientes gerencias nacionales:
  - ✓ GERENTE GENERAL
  - ✓ GERENTE NACIONAL DE FINANZAS
  - ✓ GERENTE NACIONAL DE PLANEAMIENTO
  - ✓ GERENTE NACIONAL DE AUDITORÍA INTERNA
  - ✓ GERENTE NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS
  - ✓ GERENTE NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN
  - ✓ GERENTE NACIONAL DE OPERACIONES Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
  - ✓ GERENTE NACIONAL DE NEGOCIOS
  - ✓ GERENTE NACIONAL DE CUMPLIMIENTO
  - ✓ GERENTE NACIONAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
  - ✓ GERENTE NACIONAL DE PROYECTOS TI (Tecnología de la Información)
  - ✓ GERENTE NACIONAL DE EDUCACIÓN Y RSE
  - ✓ GERENTE NACIONAL DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

De acuerdo con el Código de Gobierno Corporativo, la Gerencia General tiene la responsabilidad de comunicar al directorio situaciones críticas o

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

coyunturas que afectan las operaciones de la institución, ya sea mediante informes escritos o mediante sesiones extraordinarias de directorio.

En el Plan Estratégico institucional 2020 - 2023, se detallan las acciones priorizadas en materia económica y social de la institución y los temas medio ambientales están tratados en su Política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). El directorio es la instancia responsable de la aprobación y monitoreo de ambos documentos, que incluyen los valores, misión, y los objetivos relacionados con el desarrollo sostenible.

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

La implementación de los objetivos sociales, medioambientales y de económicos es responsabilidad de la Gerencia General, quien coordina con las demás gerencias nacionales su cumplimiento.

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

Los procesos para mitigar los conflictos de intereses sobre temas de gobierno corporativo se encuentran detallados en la Política para el Manejo y Resolución de Conflictos de Interés, este documento establece que se implementarán sanciones según la gravedad y daño ocasionado y, que para prevenirlas, se solicita que los miembros de la Alta Gerencia declaren anualmente el conocimiento de la normativa interna relacionada a conflictos de interés y confirmen si ocurrió o no en algún conflicto de interés en el periodo declarado.

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

El directorio de Fundación Pro Mujer IFD se caracteriza por estar compuesto por personas con experiencia en el ámbito de la Sostenibilidad y RSE, precautelando la visión estratégica social en la toma de decisiones del gobierno corporativo.

Adicionalmente, Pro Mujer IFD llevó a cabo una evaluación del Directorio por parte de la alta gerencia y viceversa. Las evaluaciones tienen un alcance de medición en diferentes áreas, como las siguientes: dirección, gestión social, cumplimiento de la visión, misión y mandato institucional, entre otros.

El informe fue revisado por el Comité de Innovación Social y aprobado por Directorio, el proceso de revisión consistió en la lectura del documento completo y cuenta con constancia en actas.

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

## POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTO

### (Contenido 2-23) (Contenido 2-24)

Las entidades financieras al estar reguladas deben cumplir los instructivos emitidos por la ASFI, entre los que se encuentra el Reglamento de Responsabilidad Social Empresarial de la Recopilación de Normas del Sistema Financiero que estipula en su artículo 1, "la Gestión de Responsabilidad Social Empresarial que debe realizar toda entidad para identificar, medir, monitorear, controlar, mitigar y comunicar los riesgos (debida diligencia)" que podrían emerger de la gestión de RSE, además menciona la importancia del respeto de los derechos humanos, la participación de los grupos de interés y la responsabilidad con el medio ambiente.

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Los lineamientos de este reglamento son la base para la gestión de sostenibilidad de Fundación Pro Mujer IFD. A continuación, se detalla la gestión realizada por la institución:

## Descripción de la incorporación de RSE en la planificación estratégica y gestión de RSE (DP) (1G)

Fundación Pro Mujer IFD entiende a la RSE como *“un modelo de gestión integral para contribuir al bienestar económico, social y ambiental de las partes interesadas, en el marco del giro de negocio y actividades que realiza la propia entidad”*, transversal a cada uno de los pilares del Plan Estratégico Institucional 2020-2023, específicamente al pilar de gestión social.

La política de RSE de la institución, incorpora dimensiones económicas, sociales y ambientales, además de aspectos del Reglamento de Responsabilidad Social Empresarial de la Recopilación de Normas para el Sistema Financiero; por ejemplo:

- ✓ Rendición de cuentas ante la sociedad en general
- ✓ Transparencia
- ✓ Comportamiento ético
- ✓ Respeto a los intereses de las partes interesadas
- ✓ Cumplimiento de las leyes y normas
- ✓ Respeto a los derechos humanos

Adicionalmente esta política menciona la gestión en RSE que realiza la institución y que sigue las siguientes etapas:

- ✓ Compromiso
- ✓ Identificación y priorización de grupos de interés
- ✓ Planificación
- ✓ Implementación
- ✓ Seguimiento y control

Para el monitoreo de la gestión RSE, en términos de gobierno corporativo, la institución cuenta con el Comité de Innovación Social dependiente del directorio y conformado por dos miembros de directorio y el Gerente General, que se reúne al menos bimestralmente y evalúa los alcances de cada uno de los proyectos de RSE.

Finalmente, las medidas adoptadas por Fundación Pro Mujer IFD durante el 2023 para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a asuntos económicos y ambientales son las siguientes:

- ✓ Capacitación al directorio y plantel gerencial en temas referidos a RSE y tendencias de sostenibilidad.
- ✓ Rendición de cuentas periódicas de las actividades de RSE ante el Comité de Innovación Social y directorio.

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

- ✓ Aprobación y control de la ejecución de aportes para fines sociales, gremiales y/o culturales en la gestión.
- ✓ El directorio proporciona directrices para guiar al equipo gerencial en la definición de estrategias, mostrando un alto nivel de compromiso sobre los objetivos sociales y la gestión de desempeño social.

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

## Compromiso social y derechos humanos (2H)

Fundación Pro Mujer IFD considera que los derechos humanos son fundamentos claves de responsabilidad social, en tal sentido se compromete con los lineamientos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y con la legislación vigente del país, compromiso estipulado en la **Política de RSE** institucional.

Adicionalmente, el **Código de Ética** establece la importancia de la inclusión y diversidad, rechazo a toda forma de acoso, hostigamiento, violencia; y el fomento a la implementación de acciones responsables con los grupos de interés.

El 2023, se capacitó al 100% de colaboradores y colaboradoras sobre el Código de Ética, como principal medida de concienciación de los derechos humanos.

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



## Estructura organizacional para la gestión de RSE (EO)

La siguiente estructura orgánica busca una óptima administración y gestión de la RSE en Fundación Pro Mujer IFD:

**Directorio:** Cuerpo de Gobierno Corporativo que aprueba la política de RSE; así como manuales, procedimientos y prioridades para la administración de información y gestión de los proyectos y actividades relacionadas con RSE.

**Comité de Innovación Social:** Dependiente del Directorio, este comité tiene la responsabilidad de proponer políticas, manuales, procedimientos y acciones para la administración de información y gestión de proyectos y

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

actividades relacionadas con Innovación Social. Supervisa el sistema de gestión de RSE y promueve la aplicación de prácticas socialmente responsables en distintas áreas.

**Gerencia Nacional de Educación y RSE:** Está a cargo de la implementación del sistema de gestión de RSE y de la ejecución de proyectos sociales y ambientales; cuenta con un equipo que operativiza la ejecución de la gestión de RSE.

## Resultado de la implementación y mantenimiento de la gestión de la RSE de la entidad (RS)

La evaluación de desempeño realizada por la calificadora externa considera mínimamente los indicadores establecidos en el Anexo 2 del Reglamento de RSE. El 2023 se obtuvo la calificación de A+ correspondiente a buena capacidad de planificación y monitoreo. Resultados en su gran mayoría alineados con la planificación de RSE.



Ilustración 9 Calificación de desempeño social 2023

## Descripción de la evaluación del cumplimiento de la entidad supervisada con relación a los lineamientos de la RSE (DE)

A continuación, se describe cómo la institución cumple los lineamientos de RSE establecidos en su Política y en la Recopilación de Normas para el Sistema Financiero:

- ✓ Rendición de cuentas ante la sociedad en general

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

Mediante el informe de Sostenibilidad, se informa la gestión de la entidad ante los diversos grupos de interés. Esta publicación está dedicada a realizar una rendición de cuentas del impacto económico, social y ambiental y es enviada en documento físico y/o digital a las instituciones reguladoras, financiadoras y otras partes interesadas pertinentes. Adicionalmente, se publica en la página web de la IFD.

#### ✓ **Transparencia**

En Fundación Pro Mujer IFD se siguen los siguientes aspectos relacionados con la transparencia:

- ✓ La misión y visión institucional están publicadas en la página web de la institución.
- ✓ Las políticas institucionales muestran con claridad las actividades abarcadas y están a disposición de todos los colaboradores y colaboradoras en la intranet.
- ✓ Los impactos conocidos y probables sobre la sociedad, economía y el medio ambiente, producto de políticas, decisiones y actividades institucionales se difunden a través del informe de Sostenibilidad.

#### • **Comportamiento ético**

El Código de Ética orienta el accionar del gobierno corporativo, colaboradores y colaboradoras, clientes y clientas, autoridades y proveedores. Incluye los principios básicos sobre manejo, confidencialidad de la información, uso de bienes y recursos internos; además de la importancia de un ambiente saludable y seguro, entre otros aspectos. De forma anual, se capacita a todo el personal en el Código de Ética y Conducta; y se cuenta con un Comité de Ética que monitorea y toma medidas ante casos de incumplimiento.

#### ✓ **Respeto a los intereses de las partes interesadas**

La institución identifica a los principales grupos de interés y los involucra en la toma de decisiones estratégicas, respetando sus intereses, inquietudes, derechos y el equilibrio sostenible. A continuación, se detalla la relación con los diferentes grupos de interés:

- ✓ **Colaboradores y colaboradoras:** La relación con este grupo de interés se enmarca sobre los principios de oportunidades equitativas en concordancia con la capacitación, capacidad, actitud y mérito profesional.
- ✓ **Clientes y clientas:** La institución desarrolla productos y servicios financieros confiables en términos de calidad y seguridad, proveyendo herramientas y mecanismos que faciliten su comprensión, promoviendo acciones que optimizan la credibilidad, eficiencia y seguridad de los

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

productos y servicios en marco de las normas, leyes y derechos de los consumidores.

✓ **Comunidad:** Fundación Pro Mujer IFD reconoce la responsabilidad de contribuir al desarrollo económico y social sostenible y a la mejora de la calidad de vida en las comunidades donde presta servicios, a través de programas que promuevan su crecimiento y el empoderamiento de mujeres en situación de vulnerabilidad social y/o económica.

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

✓ **Directorio:** Se mantiene una relación estrecha con esta instancia y se la involucra en la gestión de RSE, a través de la información que proviene del Comité de Innovación Social y mediante una capacitación anual sobre este tema y el de función social.

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

El medio ambiente es un tema material, por ello Pro Mujer IFD contribuye a la disminución del impacto ambiental, a través de acciones de reducción, reutilización y reciclado.

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

#### ✓ **Cumplimiento de las leyes y normas**

Al ser una institución supervisada por la ASFI, Fundación Pro Mujer IFD cumple y difunde todas las disposiciones y normativas vigentes del ente regulador.

#### ✓ **Respeto a los derechos humanos**

El compromiso de los derechos humanos se enmarca en la Política de RSE y el cumplimiento de los derechos consignados en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

## CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMATIVAS

### (CONTENIDO 2-27) (1N)

La gestión 2023, Pro Mujer IFD ha realizado los siguientes pagos derivadas de sanciones pecuniarias por la ASFI:

*Tabla 6 Sanciones pecuniarias y no monetarias 2023*

Monto de sanciones pecuniarias pagadas	Número entero	9.034 Bs
Número de sanciones pecuniarias pagadas	Número entero	10
Número de sanciones no monetarias	Número entero	1

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## ASOCIACIONES Y MEMBRESÍAS

### (Contenido 2-28)

Aportar el cumplimiento del ODS 17 “Alianzas para lograr los objetivos” es muy importante para el cumplimiento de la Agenda 2030, pues estas deben ser vistas como una oportunidad de mejora a la gestión de sostenibilidad de las empresas; es así que el 2023, Fundación Pro Mujer IFD se sumó a diferentes iniciativas, descritas a continuación:



**finrural**  
ASOCIACIÓN DE INSTITUCIONES FINANCIERAS DE DESARROLLO

La Asociación de Instituciones Financieras de Desarrollo FINRURAL es la asociación que agrupa a las instituciones financieras de desarrollo bolivianas incorporadas al ámbito de la regulación de la Ley de Servicios Financieros.

El Pacto Global es una iniciativa de Naciones Unidas que trabaja por una economía global más sostenible e incluyente, que promueve la implementación de



**Pacto Global**  
Red Bolivia

10 principios universales en áreas de derechos humanos, estándares laborales, transparencia y anticorrupción y medio ambiente, para que formen parte de la estrategia y operaciones de las empresas y faciliten acciones para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Fundación Pro Mujer IFD es una academia Cisco desde el 2016, comprometida en la difusión de un programa educativo sin ánimo de lucro; cuyo objetivo es contribuir a la preparación de estudiantes en alfabetización digital.



Estamos adheridos a las WEPs que son un vehículo principal para la entrega corporativa en las dimensiones de igualdad de género de la agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.



4

**NUESTRO ENFOQUE EN  
SOSTENIBILIDAD**

## ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

### (Contenido 3-1, Contenido 3-2)

#### Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales

La materialidad es un análisis que permitió identificar los temas relevantes para nuestra gestión de sostenibilidad 2023, basándonos en una evaluación de impactos económicos, ambientales y sociales. La materialidad en la gestión 2023 también nos permitió identificar la importancia de los temas materiales y su influencia en las decisiones, preocupaciones, inquietudes y expectativas, de nuestros grupos de interés.

De acuerdo con la Nueva estructura de GRI 2021, cumplimos con los Fundamentos de GRI-1 y hemos informado sobre el contexto y el entorno de Fundación Pro Mujer IFD, para comprender los impactos de nuestras operaciones.

En este contexto incluyó el análisis de materialidad la recolección de información a través del diálogo realizado con nuestros grupos de interés internos, abarcando temáticas sobre prioridades, intereses, necesidades y expectativas respecto del desempeño de nuestra empresa y la importancia de los impactos positivos y negativos desde nuestra cadena de valor.

El análisis de materialidad de la gestión 2023 se realizó a partir de la actualización de los temas materiales del 2022, esta revisión se realiza anualmente.

La determinación de temas materiales del 2022 siguió el siguiente procedimiento:

Paso 1: Contexto de la organización

Paso 2: Identificar impactos reales y potencias

Paso 3 y 4 : Evaluar los impactos para una priorización

Pasos donde las gerencias nacionales y directorio intervinieron en representación de los grupos de interés

#### Revisión y actualización de la materialidad gestión 2023

La materialidad en Fundación Pro Mujer IFD es un proceso dinámico. Por ello la revisamos periódicamente para reflejar los cambios de condiciones, de expectativas de las partes interesadas y de tendencias de contexto de sostenibilidad.

Las opiniones y expectativas de las partes interesadas y sus representantes pueden cambiar debido a diversos factores, entre ellos mejor comprensión de los componentes que determinan la materialidad y mayor comprensión de los impactos identificados/evaluados en la gestión anterior.

El compromiso anual con el contexto de sostenibilidad nos ayuda a comprender estos cambios para actualizar nuestra materialidad. Por ello y a partir de nuestra lista de temas materiales de la gestión 2022 implementamos en el año 2023 una revisión siguiendo los siguientes pasos, que fueron documentados en una Ficha de Diálogo II, que dará continuidad al proceso de materialidad de la gestión anterior.

## ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

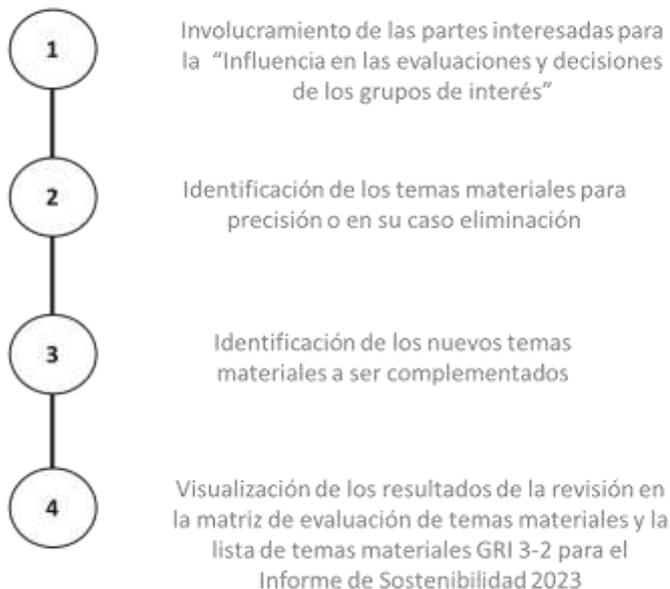
5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

### Pasos de la revisión de los temas materiales GRI 3-2



A continuación, exponemos los resultados de la revisión en la matriz de evaluación de temas materiales para el presente Informe de Sostenibilidad 2023, según importancia y niveles/escala según requerimientos GRI 3-3 para una gestión diferenciada de los impactos en lo económico, el medio ambiente y las personas.

Esta línea base guiará la optimización de nuestra política de sostenibilidad y la planificación estratégica integral desde los impactos comprendidos como efectos sobre la economía, el medioambiente y las personas.

Los cambios y actualizaciones quedan integrados en la siguiente Lista de Temas Materiales para el Informe de Sostenibilidad 2023.

Tabla 7 Temas materiales 2023

Nº de tema material	Tema material	Importancia del impacto económico, ambiental y social ( x: 1-5)	Influencia en evaluaciones y decisiones de los grupos de interés ( y: 1-5)
1	201-Desempeño económico	5.0	5.0
2	Educación a clientes y clientas	5.0	4.8
3	418-Privacidad del cliente	4.5	5.0
4	202-Presencia en el mercado	4.0	5.0
5	Inclusión financiera de poblaciones y zonas geográficas de menor desarrollo económico.	4.0	4.2
6	205-Anticorrupción	3.0	5.0

ÍNDICE

7	401-Empleo	4.0	4.0
8	416-Salud y seguridad de los clientes y clientas	4.0	3.0
9	403-Salud y seguridad en el trabajo	3.0	4.0
10	404-Formación y educación	4.0	3.0
11	405-Diversidad e igualdad de colaboradores y colaboradoras	3.0	3.5
12	413-Comunidades locales	3.0	3.0
13	Alfabetización digital de clientes y clientas	3.0	2.9
14	402-Relaciones trabajador – empresa	3.0	2.8
15	204-Prácticas de adquisición o abastecimiento	3.0	2.5
16	303-Agua	3.0	2.3
17	302-Energía	3.0	2.3
18	304-Residuos	3.0	2.0

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

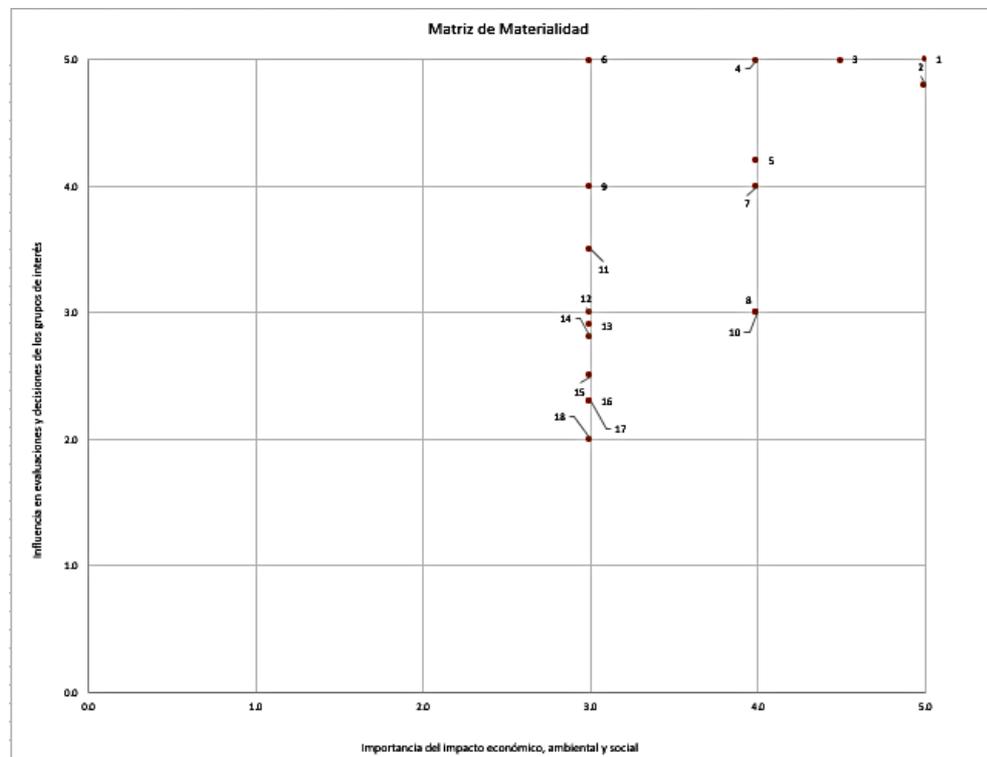


Ilustración 10 Matriz de Materialidad Pro Mujer IFD

Tabla 8 Lista de Temas Materiales

	Tema material potencial	Grupo de interés	Impacto	Real /Potencial	Positivo/Negativo
1	201-Desempeño económico	Colaboradores y colaboradoras	Debida diligencia en los beneficios sociales y económicos Colaboradores y colaboradoras	Real	Positivo

**ÍNDICE**

2	Educación a clientes y clientas	Clientes y clientas	Capacitación a clientes y clientas	Real	Positivo
3	418-Privacidad del cliente	Clientes y clientas	Seguridad para la información que suministra el cliente	Real	Positivo
4	202-Presencia en el mercado	Colaboradores y colaboradoras	Pagos de salarios responsables y con escalas de acuerdo al mercado	Real	Positivo
5	401-Empleo	Colaboradores y colaboradoras	Generación de empleo	Real	Positivo
6	Inclusión financiera de poblaciones y zonas geográficas de menor desarrollo económico.	Clientes y clientas	Llegada con los servicios y productos a clientes y clientas de escasos recursos	Real	Positivo
7	205-Anticorrupción	Gobierno, Directorio, Clientes y clientas, Colaboradores y colaboradoras, Regulador, Proveedores, Comunidad (beneficiarios que no son clientes y clientas)	Conciencia de los Colaboradores y colaboradoras, contratistas y proveedores respecto de la corrupción y cómo combatirla	Real	Positivo
8	Alfabetización digital de clientes y clientas	Clientes y clientas	Uso de tecnología por los clientes y clientas	Real	Positivo
9	416-Salud y seguridad de los clientes y clientas	Clientes y clientas	Provisión de productos y servicios seguros, de calidad y al margen de cualquier daño	Real	Positivo
10	403-Salud y seguridad en el trabajo	Colaboradores y colaboradoras	Salud y seguridad para Colaboradores y colaboradorascolaboradores y colaboradoras	Real	Positivo

**1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA**

**2. SOBRE NUESTRO REPORTE**

**3. ¿QUIÉNES SOMOS?**

**4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD**

**5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA**

**6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL**

**7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL**

**8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI**

## ÍNDICE

11	404-Formación y educación	Colaboradores y colaboradoras	Educación integral de cColaboradores y colaboradoras	Real	Positivo
12	405-Diversidad e igualdad	Colaboradores y colaboradoras y clientes y clientas	Promover la inclusión laboral de mujeres	Real	Positivo
13	413-Comunidades locales	Comunidad (beneficiarios no clientes y clientas)	Ejecución de programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de la comunidad local	Real	Positivo
14	402-Relaciones trabajador – empresa	Colaboradores y colaboradoras	Comunicación interna con colaboradores y colaboradoras	Real	Positivo
15	204-Prácticas de adquisición o abastecimiento	Proveedores	Comportamiento de compras responsables en la cadena de suministro ( Ambiental, social, personas y derechos humanos)	Real	Negativo
16	303-Agua	Medio Ambiente	Consumo responsable de agua en todas nuestras operaciones.	Real	Negativo
17	302-Energía	Medio Ambiente	Consumo responsable de energía en todas nuestras operaciones	Real	Negativo
18	304-Residuos	Medio Ambiente	Gestión de residuos responsable	Real	Negativo

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



5

**GESTIÓN ECONÓMICA**

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## DESEMPEÑO ECONÓMICO

### Estándar 201 (2016), Contenido 3-3, Contenido 201-1, Contenido 201-3

El desempeño económico gestionado por Pro Mujer IFD se caracteriza por tener un impacto real positivo sobre la economía y las personas, debido a que permite mantener fuentes de empleo en territorio nacional.

La gestión 2023 no se han identificado impactos negativos, debido principalmente a las medidas que adopta para controlar, mitigar y gestionar resultados negativos. Entre algunas medidas, se cuenta con la Gerencia Nacional de Finanzas desde la cual mensualmente se monitorean ratios financieros como también se cuenta con normativa interna para remediar resultados negativos en caso ocurrieran, por ejemplo la Política de Liquidez, además el Área de Riesgos también monitorea la situación financiera de la institución y, en caso detectar desviaciones, propone acciones de intervención.

Tal cual se establece en el Plan Estratégico Institucional, Pro Mujer IFD busca un crecimiento eficiente en su desempeño económico, incrementando exponencialmente su negocio con riesgos adecuados, con el fin de mantener resultados financieros apropiados. Para una correcta administración de sus recursos, cuenta con una Política de Inversiones, una Política de Ingresos y Egresos, una Política de Gestión de Liquidez y Mercado, una Política de Contabilidad, una Política de Tesorería y una Política de Gestión de Capital.

La gestión de este tema material es mejorado cada año y pretende generar más instrumentos para el seguimiento de medidas adoptadas en caso de que sean identificados temas negativos.

El desempeño económico fue un tema dialogado con las diferentes gerencias de Pro Mujer, Gerencia de RRHH, Gerencia de Administración, Gerencia de Negocios y la Gerencia de Educación y RSE, en representación del grupo de interés de colaboradores y colaboradoras, dando como resultado que actualmente es un tema real y positivo. Los colaboradores y colaboradoras son informados sobre el desempeño económico mediante información pública de los estados financieros de la entidad.

A continuación, se mencionan algunos resultados financieros:

Tabla 9 Ratios Financieros dic 2023

Indicador	Definición	01-ene-23
		31-dic-23
Autosuficiencia operacional (OSS)	$(\text{Ingresos financieros} + \text{Otros ingresos operativos}) / (\text{Gastos financieros} + \text{Gastos de provisión} + \text{Gastos operativos})$	85.72%
Retorno sobre patrimonio (ROE)	Resultado neto antes de donaciones / Patrimonio Promedio	2.47%
Retorno sobre activo (ROA)	Resultado neto antes de donaciones / Activo Promedio	0.32%
Rendimiento de la cartera (nominal)	Ingreso por intereses y comisiones de cartera / Cartera bruta promedio	26.55%
Tasa de gastos operativos sobre cartera bruta	Gastos operativos / Cartera bruta promedio	14.79%

## ÍNDICE

Tasa de gastos financieros sobre pasivos de financiamiento	Gasto por intereses y comisiones de pasivos financieros / Pasivos de financiamiento promedio	-6.56%
Tasa de gastos de provisión sobre cartera bruta	Gastos de provisión por incobrabilidad de cartera / Cartera bruta promedio	-10.91%
Tasa de cobertura del riesgo	Provisión por incobrabilidad de cartera / Cartera en Riesgo >30 días	114.66%
Razón deuda-capital	Pasivo total / Patrimonio total	6.9

A continuación, se presentan algunas cifras de los estados financieros de Fundación Pro Mujer IFD:

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

#### Balance general

Total activo = 1,497,302,380

Total pasivo = 1,307,269,090

Total patrimonio = 190,033,290

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

#### Estado de resultados

Total ingresos = 306,798,753

Resultado neto de la gestión = 4,633,028

*Ilustración 11 Cifras estados financieros dic 2023*

*Tabla 10 Valor económico generado y distribuido 2023, expresado en Bs.*

CARTERA	1,123,750,539
INVERSIONES TEMPORARIAS	76,626,167
BIENES DE USO	12,840,272
GASTOS FINANCIEROS	-63,997,766

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

## Obligaciones por planes de beneficios definidos y otros planes de jubilación (201-3)

Los recursos generados por Fundación Pro Mujer IFD hacen frente a las obligaciones del plan de pensiones de los colaboradores y colaboradoras de Pro Mujer. El porcentaje asumido por Pro Mujer IFD es el 16,71% de aportes patronales por colaborador. Adicionalmente cada colaborador debe dar los siguientes aportes, de acuerdo con la ley:

*Tabla 11 Descuento a colaboradores y colaboradoras por AFPs*

Descuentos a colaboradores y colaboradoras Aportes AFPs	Porcentaje
Aporte Solidario	0.50%
Comisión	0.50%
Riesgo Común	1.71%
Cotización	10%

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## PRESENCIA EN EL MERCADO

### Estándar 202 (2016), Contenido 3-3, (Contenido 202-1, Contenido 202-2).

La presencia en el mercado es un tema material a real positivo en las personas debido a que Pro Mujer IFD desde su fundación fue generando oportunidades laborales en diferentes departamentos de Bolivia, con un enfoque de equidad de género y trabajo decente. La institución no está relacionada a impactos negativos y se rige bajo la normativa nacional vigente, por lo cual el salario mínimo que considera es el mínimo nacional determinado por el Estado.

En el Reglamento de Trabajo de Pro Mujer IFD se menciona esta determinación referente al Salario mínimo y es un tema normativo en la institución.

Por el momento se realizan iniciativas para el monitoreo de indicadores de presencia en el mercado, pero aún queda por trabajar medidas para gestionar impactos negativos en este tema, como también la eficacia de estas medidas.

La definición del tipo de impacto fue realizada con la Gerencia de RRHH que en representación de colaboradores y colaboradoras, pudo aterrizar el impacto realizado por la entidad.

Los indicadores referentes a la presencia del mercado son informados mediante este informe.

A continuación, algunos datos referidos a la brecha salarial en Fundación Pro Mujer IFD:

Relación entre el salario mínimo de la entidad supervisada y el salario mínimo nacional	<b>106%</b> 2023
Relación salario mínimo hombres y mujeres	<b>100%</b> 2023
Porcentaje de altos directivos (plantel gerencial) de la institución, contratados en la comunidad local (ciudadanos bolivianos)	<b>100%</b> 2023

## PRACTICAS DE ADQUISICIÓN

### Estándar 204 (2016), Contenido 3-3, (Contenido 204-1) (1P)

Las prácticas de adquisición son un impacto real positivo sobre la economía, debido a la generación de empleo a proveedores, si bien no se detectan impactos negativos que afecten a este grupo de interés, se cuenta con normativa referente a la adquisición y contratación de productos y servicios, la cual valida que los proveedores cuenten con documentación legal y que

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

no estén observados en el sistema ESPIA, esta medida previene y mitiga que los proveedores con los que trabaja Pro Mujer IFD no tengan malos antecedentes de corrupción o de fraude, y en caso se detecte, son dados de baja inmediatamente del listado de proveedores institucionales. La mejora en este tema material es poder contar con instrumentos que hagan un mejor seguimiento a la eficacia de medidas adoptadas con proveedores.

Para la definición de este tema material se ha iniciado el diálogo con la Gerencia de Administración, que ha definido el impacto en representación de los proveedores.

Los proveedores contratados por la institución son principalmente nacionales (75%).

## ANTICORRUPCIÓN

### Estándar 205 (2016), Contenido 3-3, (Contenido 205-1) (Contenido 205-2).

La anticorrupción es definida como un tema material real positivo sobre las personas, esta validación fue realizada con las gerencias de Administración, RRHH, Negocios, Operaciones y Transformación Digital y de Educación y RSE. En la gestión 2023 no se identifican impactos negativos, pero sí medidas adoptadas para la prevención o mitigación de posibles impactos negativos, entre algunas medidas se solicita de manera anual al 100% de los colaboradores y colaboradoras una declaración patrimonial que permite identificar posibles enriquecimientos ilícitos en caso que los hubiera, las medidas adoptadas en caso de identificar un caso negativo varían en función al escenario, para esto se cuentan con procesos y procedimientos establecidos por ASFI y la Unidad de Investigación Financiera, además en su Código de Ética establece la cero tolerancia a casos de corrupción.

Para la evaluación de proveedores utiliza el sistema ESPIA, una solución completa para la gestión de la prevención de lavado de dinero y prevención de financiamiento del terrorismo a través del uso indebido de influencias. Brinda toda la funcionalidad de detección de operaciones inusuales, monitoreo de transacciones, generación de matrices de riesgo, reportes de operaciones sospechosas, consulta a listas confidenciales y flujos de trabajo necesarios para cumplir con los requisitos globales contra el lavado de dinero (ALD) y el financiamiento del terrorismo (LFT), el 100% de los proveedores recibieron esta evaluación previa a su adjudicación.

Para mitigar los riesgos se realizan también difusiones y capacitaciones en temas de anticorrupción, el 2023 se capacitó a personal del área de Auditoría en el tema de lavado de dinero.

La eficacia de las medidas adoptadas es realizada por seguimiento del Área de Cumplimiento y pueden variar en función de la gravedad del hecho.



6

**GESTIÓN AMBIENTAL**

## ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## GESTIÓN DE LA ENERGÍA Y AGUA

### Estándar 302 (2016), Contenido 3-3, Estándar 303 (2016), Contenido 302-1, Contenido 303-5, Contenido 306-3.

La gestión de energía, agua, residuos son temas materiales que son reales y de impacto negativo en el medio ambiente, debido a que la gestión 2023 se identificó un crecimiento en el consumo. El diálogo para este tema fue realizado con la Gerencia de Administración, que aclaro que el compromiso sobre estos temas se encuentra en la Política de RSE donde se describe las prioridades en materia medio ambiental. Estos dos temas materiales llegan a un nivel de medición de consumo, pero aún se debe trabajar en las medidas adoptadas para gestionar este tema, medir sus medidas y definir lecciones aprendidas.

A continuación, se detalla la gestión para el cumplimiento de estos compromisos:

### Gestión para el ahorro en cuanto a energía y agua (1A)

En la gestión 2020 se realizó la primera medición de huella de carbono institucional, los resultados fueron los siguientes:

- ✓ Las emisiones equivalen al dióxido de carbono que absorben 2.060 árboles en un periodo de 10 años o el consumo de energía eléctrica de 440 hogares de la ciudad de La Paz en un año.
- ✓ Santa Cruz genera un mayor aporte a la HC total de Fundación Pro Mujer IFD (23% de la Huella Total), seguida de la Oficina Nacional (20%), El Alto (16%) y Cochabamba (11%).

617

Toneladas de dióxido de carbono equivalente

Las fuentes más contaminantes fueron energía eléctrica y agua.

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

A partir de los resultados se implementan acciones para minimizar el impacto negativo sobre el medio ambiente. Entre algunas medidas se mencionan:

- ✓ La adecuación de nuevas agencias o traslados con la implementación de focos led y grifos de agua regulados.
- ✓ La utilización de paneles solares para el uso de energía renovable.
- ✓ El control de consumo de energía, agua y papel desde el Área de Administración.

## Desglose de los gastos e inversiones ambientales (3A)

El 2023 no se realizaron gastos en inversiones ambientales

## Consumo de energía, agua y residuos (papel)

Pro Mujer IFD mide sus consumos a partir de los gastos realizados en moneda nacional. A continuación, se detalla el consumo realizado en energía, agua y papel; como se puede observar hubo un crecimiento en consumo debido principalmente a la apertura de agencias a nivel nacional:

Tabla 12 Consumo de energía, agua y papel 2023

Consumo	2022	2023	Variación
Energía eléctrica	971,423.82	1,213,906.88	25%
Agua	162,727.34	185,107.32	14%
Papelería	114,253.27	251,363.31	120%

## OTRAS INICIATIVAS MEDIO AMBIENTALES

### Gestión de residuos generados por los servicios y productos que prestan (2A)

De igual manera, se llevaron a cabo campañas de capacitación al 100% de colaboradores y colaboradoras en temáticas medio ambientales, que promueven el uso responsable de residuos en las agencias de Pro Mujer.

Además se realizó la implementación de señalética medioambiental en las oficinas de Pro Mujer para promover la concientización en personal y clientes y clientas.

## ÍNDICE

1. CARTA DE  
NUESTRO  
MÁXIMO  
REPRESENTANTE  
DE LA EMPRESA

2. SOBRE  
NUESTRO  
REPORTE

3. ¿QUIÉNES  
SOMOS?

4. NUESTRO  
ENFOQUE EN  
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA  
GESTIÓN  
ECONÓMICA

6. NUESTRA  
GESTIÓN  
AMBIENTAL

7. NUESTRA  
GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE  
CONTENIDOS  
GRI



Somos PROtagonistas cuando nos comprometemos a reducir el impacto ambiental.

## GUIDEMOS EL MEDIO AMBIENTE CON EL MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS

- 01 Compra sólo lo que necesites: elige productos más duraderos y con menos empaques.
- 02 Busca un nuevo uso a esos productos que vas a desechar.
- 03 Recuerda que el mejor residuo es aquel que no se genera.

¡Activa tu conciencia ambiental!  
REDUCE - REUTILIZA - RECICLA



Escanea el código QR para más información.

**PRO**  
TAGONISTAS  
ACTIVA TU MODO

**pro mujer**  
Una entidad de apoyo por AUI

## Desglose de productos financieros destinados a fomentar la implementación de tecnologías para preservar el medio ambiente (4A)

El 2023 se mantuvieron vigentes los créditos verdes, cuya finalidad es otorgar financiamiento para los siguientes destinos:

1. Adquisición de paneles solares
2. Compra de productos bajo el programa de fabricación Energy Star
3. Maquinaria y equipo con una fecha menor a dos años
4. Renovación de maquinaria
5. Mejoramiento de instalaciones que permitan el ahorro energético
6. Incluyendo instalaciones trifásicas
7. Instalaciones de recuperación de agua



7

**GESTIÓN SOCIAL**

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## GESTIÓN DE TALENTO

### EMPLEO Estándar 401 (2016), Contenido 3-3, Contenido 2-7, Contenido 401-1, Contenido 401-2, Contenido 401-3.

El empleo es un impacto real positivo para Pro Mujer IFD, que afecta principalmente a las personas, esta validación se realizó con la Gerencia de RRHH que, en representación de los colaboradores y colaboradoras, determinó que no se cuentan con impactos negativos en la institución.

El monitoreo de las contrataciones y rotación son dos temas de suma importancia, debido a que impacta directamente en rentabilidad de la institución.

En el reglamento de trabajo de Pro Mujer también se detallan los beneficios ofrecidos a los colaboradores y colaboradoras a tiempo completos y las licencias por maternidad, los cuales siguen las leyes vigentes en el país.

Pro Mujer IFD toma como medidas para mitigar los impactos negativos por ejemplo realiza acciones de bienestar y compartimiento entre colaboradores y colaboradoras, lo cual genera un clima laboral positivo que disminuye el riesgo de rotación de los colaboradores y colaboradoras, además cuenta también con planes de asistencia a sus empleados en atención psicológica, legal entre otras.

La eficacia de estas medidas se evalúa con la medición de la tasa de rotación del personal, que no debería ser muy elevada.

A continuación, se detallan algunos datos desglosados por edad, sexo y departamento referentes al número de colaboradores y colaboradoras, tasa de contratación y tasa de rotación:

*Tabla 13 Número de colaboradores y colaboradoras por departamento, edad y sexo IT*

		Personal total			
		Edad (años)			
Departamento		< 34	34-54	>54	Tot
Beni	M	10			10
	F	9	7		16
Chuquisaca	M	6	5		11
	F	7	12	1	20
Cochabamba	M	6	15	1	22
	F	36	33	3	72
La Paz	M	41	63	2	106
	F	66	102	5	173
Oruro	M	23	24		47
	F	19	28		47
Pando	M	3	3		6
	F	2			2
Potosí	M	7	7	1	15

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

	F	10	14		24
Santa Cruz	M	42	37		79
	F	70	52		122
Tarija	M	7	13		20
	F	11	12		23
<b>Total</b>		<b>375.00</b>	<b>427.00</b>	<b>13.00</b>	<b>815.00</b>

Tabla 14 Tasa de contratación por departamento, edad y el sexo 2T

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

#### Contratación

Edad (años)

Departamento		< 34	34-54	>54	Tot
Beni	M	1.70%	0.00%	0.00%	2%
	F	0.49%	0.49%	0.00%	1%
Chuquisaca	M	1.46%	1.46%	0.00%	3%
	F	1.70%	2.19%	0.24%	4%
Cochabamba	M	2.92%	2.43%	0.00%	5%
	F	5.84%	1.95%	0.24%	8%
La Paz	M	8.76%	4.87%	0.97%	15%
	F	7.54%	4.62%	0.49%	13%
Oruro	M	3.41%	2.68%	0.00%	6%
	F	2.92%	1.95%	0.00%	5%
Pando	M	0.24%	0.49%	0.00%	1%
	F	0.24%	0.00%	0.00%	0%
Potosí	M	2.19%	1.95%	0.24%	4%
	F	1.46%	1.95%	0.00%	3%
Santa Cruz	M	6.08%	3.89%	0.00%	10%
	F	10.95%	4.14%	0.00%	15%
Tarija	M	1.46%	1.95%	0.00%	3%
	F	0.97%	0.49%	0.00%	1%

Tabla 15 Tasa de rotación por departamento, edad y sexo 3T

#### Rotación

Edad (años)

Departamento		< 34	34-54	>54	Tot
Beni	M	1.23%	0.00%	0.00%	1%
	F	0.93%	0.31%	0.00%	1%
Chuquisaca	M	2.16%	1.85%	0.00%	4%
	F	2.78%	1.23%	0.00%	4%
Cochabamba	M	4.63%	4.32%	0.00%	9%
	F	2.47%	2.47%	0.00%	5%
La Paz	M	7.72%	6.17%	1.23%	15%
	F	7.72%	4.94%	0.93%	14%
Oruro	M	5.25%	0.93%	0.00%	6%

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

	F	4.01%	3.40%	0.00%	7%
Pando	M	0.31%	0.00%	0.00%	0%
	F	0.31%	0.31%	0.00%	1%
Potosí	M	1.54%	3.09%	0.00%	5%
	F	1.54%	1.54%	0.00%	3%
Santa Cruz	M	5.56%	3.70%	0.62%	10%
	F	6.17%	3.09%	0.00%	9%
Tarija	M	1.85%	2.16%	0.00%	4%
	F	0.93%	0.62%	0.00%	2%

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

En Pro Mujer IFD el 100% de los colaboradores y colaboradoras trabajan tiempo completo y las prestaciones que la entidad les otorga son:

- ✓ Remuneración mensual
- ✓ Bono de antigüedad
- ✓ Subsidio prenatal, de natalidad y de lactancia (cuando corresponda)
- ✓ Aguinaldo
- ✓ Vacaciones
- ✓ Seguro de vida
- ✓ Previsión para la jubilación

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

Respecto a las licencias, de acuerdo con la Ley de Trabajo se brinda la licencia por maternidad con goce de haberes y la licencia por parto de conyugue de tres días. El 2023, el 100% de las madres en gestación recibió la Licencia de Maternidad.

## SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**(Estándar 403 (2018), Contenido 3-3, Contenido 403-1, Contenido 403-2, Contenido 403-3, Contenido 403-5, Contenido 403-7, Contenido 403-8).**

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

Este tema material es real y positivo para las personas, establecido a partir de diálogos con la Gerencia de RRHH, se detectó que no existen impactos negativos potenciales, sin embargo, según el Reglamento de Trabajo de Pro Mujer, todo colaborador nuevo queda automáticamente afiliado al sistema de Seguridad Social y riesgos profesionales, de acuerdo con disposiciones legales vigentes. Además, cuenta con procedimientos para mantener la seguridad e higiene en el lugar de trabajo.

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

Para identificar los peligros relacionados al trabajo y evaluar los riesgos, se cuenta con un Comité de Seguridad e higiene en cada sucursal, elegido en representación de colaboradores y colaboradoras, el mismo se reúne de manera mensual y sugiere medidas de mejora referentes a temas de seguridad e higiene. Este sistema se puso en marcha por requerimientos legales.

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

Pro Mujer IFD debe seguir trabajando en la medición de la eficacia de sus medidas de seguridad e higiene de manera que pueda contar con un análisis de impacto más profundo.

Respecto a los procesos que deben seguir los colaboradores y colaboradoras para identificar peligros en el trabajo y evaluar riesgos, Pro Mujer IFD pide como medida de prevención, exámenes médicos clínicos a sus colaboradores y colaboradoras y que comuniquen inmediatamente a la IFD en caso de que padezcan alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad.

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

El 100% de colaboradores y colaboradoras al estar afiliados a la Caja Nacional de Salud reciben los siguientes beneficios:

- ✓ Examen pre ocupacional.
- ✓ Elaboración de historia clínica
- ✓ Control periódico de salud
- ✓ Evaluación clínica general
- ✓ Atención de accidentes laborales
- ✓ Atención con médicos especializados
- ✓ Anualmente también los colaboradores y colaboradoras son capacitados en los siguientes cursos referentes a salud y seguridad en el lugar de trabajo:
  - ✓ Seguridad y salud ocupacional
  - ✓ Manejo de extintores
- ✓ Además, durante el 2023 se llevaron a cabo las siguientes acciones realizadas por Pro Mujer para precautelar la seguridad e higiene en el lugar de trabajo:
  - ✓ Establecimiento de Comités de Seguridad, Salud e Higiene por departamento.
  - ✓ Revisión periódicamente las instalaciones, equipo, material de trabajo y, en general, la infraestructura del establecimiento.
  - ✓ Mantenimiento de lugares de trabajo en condiciones adecuadas.
  - ✓ Dotación de material de primeros auxilios y provisión de la señalización adecuada de predios de seguridad.

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## CAPACITACIÓN A COLABORADORES Y COLABORADORAS

### (Estándar 404 (2016), Contenido 3-3, Contenido 404-1, Contenido 404-2, Contenido 404-3)(1C-2C)

La capacitación es un impacto real positivo para los colaboradores y colaboradoras de Pro Mujer IFD, en el diálogo realizado con la Gerencia de RRHH se validó que no existen impactos negativos potenciales. De acuerdo con normativa ASFI, las entidades financieras deben capacitar a sus colaboradores y colaboradoras en diversas temáticas para el ejercicio de sus funciones como acción responsable.

Las medidas adoptadas por Pro Mujer IFD para mitigar algún impacto negativo son, entre algunas, el seguimiento mensual al plan de capacitación anual, en caso de que se detecte un impacto negativo se procede a ampliar el plazo del periodo de capacitación.

La eficacia de estas alternativas es analizada a partir de la medición de coberturas de capacitación, las cuales son compartidas a todos los colaboradores y colaboradoras, de manera que puedan estar informados sobre sus resultados en capacitación. Pro Mujer IFD busca con cada capacitación llegar al 100% de colaboradores y colaboradoras capacitadas, como lección aprendida, considera que es importante considerar factores externos por los que no se llega a las coberturas esperadas, entre las que se puede indicar las bajas de maternidad o vacaciones.

A continuación, se describen las iniciativas realizadas el 2023:

- ✓ El promedio de horas de formación por categoría de colaborador es el siguiente (1C):

Horas de capacitación	Horas de capacitación promedio
Ejecutivo	12
Mando medio	35
Operativo	56
<b>Total</b>	<b>50</b>

- ✓ Los programas para desarrollar las competencias de los colaboradores y colaboradoras ejecutadas en el 2023 fueron (2C):
  - Programa de formación para asesores de banca comunal
 

El Semillero es un proceso de capacitación para asesores y asesoras de asociación comunal que se preparan para desempeñar sus funciones en la institución.
  - Plan anual de capacitación
 

Este plan contempla 49 capacitaciones impartidas durante la gestión 2023, dirigidas a miembros del Directorio y personal.

## ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

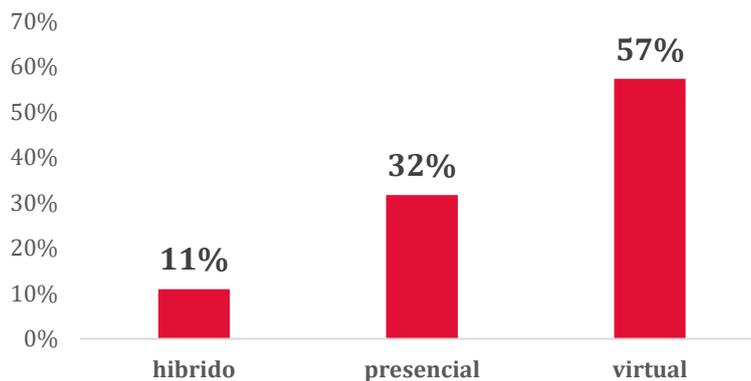
5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

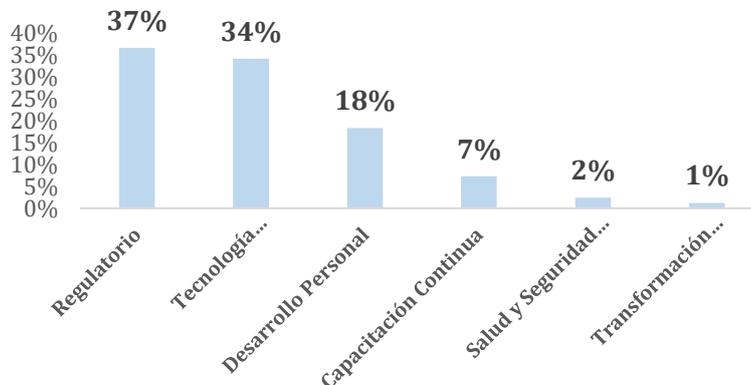
7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

### Modalidad de capacitación



### Ejes temáticos de capacitación



Dentro del Plan de Formación se hizo un especial énfasis en la formación del personal en competencias digitales y técnicas de facilitación, obteniendo los siguientes alcances:

**263**

Asesores y asesoras capacitadas en **COMPETENCIAS DIGITALES**

**138**

Programa Asesoras y asesores capacitados en **FORMACIÓN DE FORMADORES**

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

Estas capacitaciones contribuyen al desempeño de los colaboradores y colaboradoras, que es medido anualmente mediante el Programa de Gestión de Desempeño SCALA, que posibilita que definan sus objetivos individuales, así como la medición sistemática, objetiva e integral de su cumplimiento y el nivel de desarrollo de habilidades blandas.

Es así como el 2023 se contó con un 96% de colaboradores y colaboradoras con una evaluación de desempeño a nivel nacional. Esta evaluación permite a Pro Mujer IFD:

- ✓ Proporcionar un paquete de remuneración competitivo y alineado con la estrategia y métricas que recompense los buenos resultados de desempeño organizacional y a nivel individual.
- ✓ Un único plan bajo una misma fórmula.
- ✓ Capacidad para reconocer las contribuciones individuales.
- ✓ Práctica competitiva que atraiga el talento a la organización y nos posicione como marca empleadora.

Hay que mencionar también que Pro Mujer IFD cuenta con su canal de comunicación formal llamado VIVE que permite informar a colaboradores y colaboradoras sobre las nuevas capacitaciones, proyectos, cambios institucionales y noticias actualizadas para mejorar la cultura organizacional interna.



### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## Diversidad e Igualdad de Oportunidades (GRI 405), Contenido 2-21, Contenido 405-1, Contenido 405-2, Contenido 3-3. (1D)

El reglamento interno de trabajo establece como norma la no discriminación e igualdad de oportunidades entre colaboradores y colaboradoras, reconociendo que todos gozan de las mismas oportunidades de ascenso, promoción, nivel salarial y otros, respecto a sus compañeros y compañeras, entre otros.

A continuación, se presentan algunos datos referidos a la composición de la planilla institucional:

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

Tabla 16 Composición junta directiva

Junta Directiva		< 34	34-54	>54	Tot
	M	0%	20%	40%	60%
	F	0%	20%	20%	40%
<b>Total</b>		<b>0%</b>	40%	60%	100%

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

Tabla 17 Composición colaboradoras y colaboradores

	EDAD		
SEXO	< 34	34-54	>54
M	39%	39%	31%
F	61%	61%	69%
	100%	100%	100%

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

Además, se cuenta con salarios transparentes según cargo:

Tabla 18 Salarios mínimos por categoría de empleados en Bs

Horas de capacitación	Salario mínimo hombres / mujeres
Ejecutivo	16000.0
Mando medio	6000.0
Operativo	2362.0

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

## COMUNIDADES LOCALES

### (Estándar 413 (2016), Contenido 3-3, Contenido 413-1.

Pro Mujer IFD tiene un impacto positivo real con las comunidades, su Gerencia Nacional de Educación y RSE, instancia que representa a la comunidad como grupo de diálogo, validó que la institución tiene un fuerte componente social con las personas circundantes a las agencias de Pro Mujer IFD y que, desde su fundación, no ha identificado posibles impactos negativos.

En el marco de las acciones con la comunidad, Pro Mujer IFD realizó diferentes iniciativas enmarcadas dentro de sus ejes de acción.

Estas iniciativas se encuentran plasmadas en el Plan Estratégico Institucional de Pro Mujer.

Como oportunidad de mejora Fundación Pro Mujer IFD realizará procedimientos para adoptar medidas ante potenciales impactos negativos y así también hacer seguimiento de la eficacia de estas.

El estudio de 60 Decibeles, realizado el 2023, determina el impacto en la inclusión financiera de los clientes y clientas de crédito de las instituciones financieras, que promueve la igualdad de género. Al apoyar a mujeres, Pro

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Mujer IFD fortalece su capacidad de invertir, ahorrar, emprender y mejorar su calidad de vida y la de sus familias. A continuación, se muestran los resultados de este estudio:

# 0.71

Ratio de Inclusión Financiera 2023

Tabla 19 Resultados encuesta de 60 decibeles

Impacto en el negocio	9% de los encuestados afirma que sus ingresos aumentaron mucho con el crédito.
Impacto en el hogar	23% de los encuestados afirma que su calidad de vida mejoró mucho.
Protección del cliente	50% de los encuestados afirman que los pagos del crédito no son un problema.
Resiliencia	19% de los encuestados afirma que mejoraron mucho su capacidad para gestionar sus finanzas.
Agencia	20% de los encuestados afirma que aumentaron mucho su capacidad para tomar decisiones financieras.

Pro Mujer IFD tiene un 21% de las beneficiarias de crédito que viven bajo la línea de pobreza (5.50 USD/día) en Bolivia.

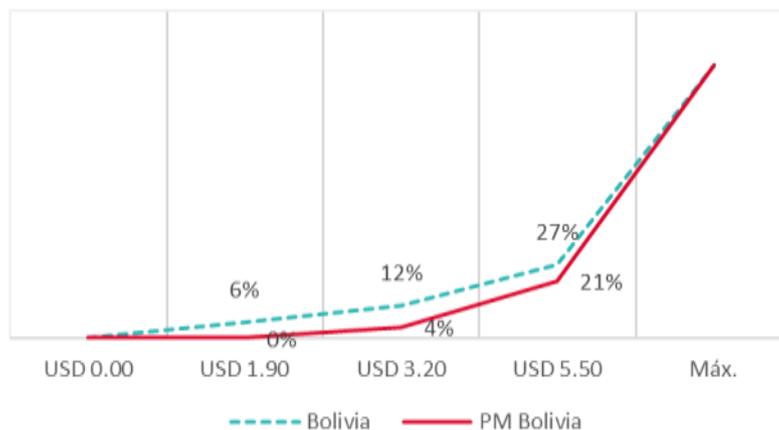


Ilustración 12 Índice de Pobreza clientas y clientes Pro Mujer 2023

Adicionalmente mencionar también los siguientes proyectos realizados con la comunidad:

### Mujer Segura

En alianza con Pro Mujer Inc, Fundación Pro Mujer IFD apoyó la difusión de la línea Mujer Segura en todas sus agencias. La línea de atención gratuita 800102414 brinda atención, orientación, asesoramiento y contención a mujeres en situación de violencia basada en género. El 2023 también realizó la atención presencial mediante promotoras comunitarias capacitadas para la atención de esta problemática.

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



# 1.522

Atenciones en **#MujerSegura**

(Acumulado gestión hasta diciembre de 2023)

## Educación financiera a colegios

El Proyecto Educación Financiera en colegios de La Paz permitió capacitar virtualmente a 259 estudiantes en la importancia de la educación financiera, los estudiantes fueron de 5° y 6° de secundaria.

## 259

estudiantes de  
colegios capacitados  
en **EDUCACIÓN  
FINANCIERA**

## Voluntariado Dejando Huella

Programa que cuenta con la participación de estudiantes universitarios y colaboradores y colaboradoras de Pro Mujer, cuyo objetivo es promover actividades sociales con la comunidad. El 2023 contamos con la participación de 140 voluntarios, quienes apoyaron en actividades como acupuntura urbana y como tutores de estudiantes para el proyecto Todas Digitales.



## Acupuntura urbana

La acupuntura urbana es un proyecto que propone actividades de urbanismo táctico, cuya finalidad es la mejora de espacios públicos a partir



de pequeñas intervenciones. La gestión 2023, Pro Mujer en alianza con la carrera de Arquitectura de la universidad Mayor de San Andrés, realizó diagnósticos participativos de las potenciales donde se realizaría la intervención, mediante talleres de consulta a la comunidad y posteriormente con apoyo de las alcaldías de La Paz y

El Alto, Voluntariado Dejando Huella y juntas vecinales, se realizaron las intervenciones.

Las zonas que pudieron ser intervenidas son la zona de Chasquipampa en La Paz y Villa Adela de El Alto.



## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## Eventos que promueven el empoderamiento de mujeres

### Participamos del Women Economic Forum

Participamos de este evento internacional en septiembre, el mismo reúne a lideresas, empresarias, emprendedoras y expertas de todo el mundo y, en ese marco, contó con la presencia de representantes de Pro Mujer.



### Participamos del evento CERRANDO LA BRECHA DIGITAL EN BOLIVIA

El Pacto Global de Naciones Unidas en Bolivia llevó adelante el webinar gratuito llamado "Cerrando la brecha digital en Bolivia", donde la Gerencia de Educación y RSE expuso la experiencia del programa de alfabetización digital "Todas Digitales" con colegas del BID, la AGETIC y ATT.

El webinar tuvo el objetivo de crear conciencia sobre las brechas digitales, presentar datos relevantes y soluciones, y fomentar la colaboración entre diferentes partes interesadas para cerrar estas brechas y promover una mayor inclusión digital en el país.

### Conversatorio Impulsando las capacidades de mujeres emprendedoras

Evento organizado por Pro Mujer y Desjardins para dar a conocer cuatro de sus proyectos colaborativos y orientados a fomentar la educación e inclusión financiera de las mujeres bolivianas y para abordar temas sobre los avances hasta el presente en materia de inclusión financiera de las mujeres. Del evento participaron representantes de organizaciones privadas y públicas.



## ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## Ciclo de webinars

Realizamos diferentes webinarios transmitidos por Facebook para compartir conocimientos de interés de emprendedoras. El 2023 contamos con:

**512**

Participantes en **WEBINARIOS** de emprendimiento y prevención de violencia



## GESTIÓN DE CLIENTES Y CLIENTAS

### SEGURIDAD Y SALUD DE CLIENES

### PRIVACIDAD DEL CLIENTE

**(Estándar 416 (2016), Estándar 418 (2016), Contenido 3-3, Contenido 416-1, Contenido 416-2, Contenido 418-1)**

La seguridad y salud de clientes y clientas como su privacidad son dos impactos reales positivos identificados en Pro Mujer IFD, la Gerencia Nacional de Negocios, en representación del grupo de interés clientes y clientas, señala que la seguridad, salud y privacidad de los clientes y clientas son prioridades estratégicas dentro del lineamiento de Cliente Céntrico de la institución.

Las medidas empleadas para gestionar ambos temas es el Punto de Reclamo que informa sobre alguna alteración negativa de estos dos temas materiales, además para lograr la mitigación, constantemente se capacita a personal sobre acciones para precautelar el bienestar de los clientes y clientas.

Pro Mujer cuenta con Certificación ORO en Protección al Cliente, máxima distinción que reconoce que esta institución implementa los lineamientos más rigurosos de protección al cliente.

La certificación evalúa las políticas, procedimientos, sistemas de gestión, capacitación y prácticas de comercialización del proveedor de servicios financieros, respecto de las siete áreas de protección del cliente: evaluación del diseño y distribución adecuada de productos, prevención del sobre endeudamiento, transparencia, precios responsables, trato justo y respetuoso a los clientes y clientas, privacidad de los datos de los clientes y clientas y mecanismos para la resolución de quejas.

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



## Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud, la seguridad y privacidad

Para el monitoreo de los casos de incumplimiento en seguridad, salud, y privacidad de los clientes y clientas se cuenta con los siguientes mecanismos:

- ✓ (3S) Pro Mujer IFD cuenta con un Punto de Reclamo que contó con 275 reclamos ingresados, de los que fueron resueltos el 100%. En todos los casos, las soluciones fueron individualizadas y se enmarcaron en las disposiciones legales, alcance de contratos por los servicios firmados entre las partes, así como en manuales de políticas y procedimientos institucionales. Las respuestas emitidas estuvieron a disposición de consumidores financieros de manera oportuna dentro de los plazos establecidos por normativa de la ASFI. La Gerencia de Auditoría Interna verifica el cumplimiento de la normativa relacionada con la gestión de reclamos, tanto interna como externa.
- ✓ (2S) Pro Mujer cuenta con un estudio anual de satisfacción de cliente que evalúa de forma integral los ejes holísticos de la institución, los resultados obtenidos señalan que el nivel de satisfacción general es de 89%.

## Inclusión financiera en zonas geográficas con menor densidad poblacional TEMA NO GRI Contenido 3-3.

La Gerencia Nacional de Negocios señala que este es un tema material con impacto positivo real para las personas, debido a que genera oportunidades de acceso financiero a zonas con menor densidad poblacional Si bien no se identificaron impactos negativos potenciales, la institución planea realizar procedimientos para adoptar medidas de gestión y seguimiento de eficacia.

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

La inclusión financiera de zonas con menor densidad poblacional es un objetivo del Plan Estratégico 2020-2023, por ello Pro Mujer IFD busca facilitar el acceso de sus servicios financieros y no financieros en zonas donde existe poca atención para la población.

Este es un tema de principal importancia debido a que, por lo general, estos sectores se caracterizan por ser de escasos recursos. A continuación, se detallan algunos alcancen de zonas geográficas alcanzadas la gestión 2023:

Las personas atendidas por la institución provienen en un 15% de zonas rurales y un 85% de zonas urbanas.

El 2023 se inauguraron 8 nuevas agencias, un gran paso para facilitar el acceso a servicios financieros y no financieros en zonas desatendidas.



## Educación a clientes y clientas (4E)

### (Tema NO GRI), Contenido 3-3.

Este tema material es un impacto positivo real para las personas, debido al impacto que puede generar en la vida de los clientes y clientas. La Gerencia de Educación y RSE a partir del dialogo realizado en la matriz de diálogos, señala que las medidas adoptadas para la gestión de este tema es realizar el seguimiento mensual de las coberturas de capacitación, compartidas con todos los asesores de crédito. Además, en caso de identificar incumplimiento de este tema material, se procede a implementar planes de acción específicos que permitan mejorar la calidad y alcance educativo.

La eficacia de estas medidas se lo analiza a partir de encuestas de satisfacción a clientes y clientas, monitoreos periódicos de coberturas de capacitación y el seguimiento a indicadores educativos.

El 2023 además se implementó un sistema de medición de la calidad educativa, donde los clientes y clientas dan una evaluación de su satisfacción ante la capacitación recibida; esta medida apoyará a garantizar los niveles de facilitación que esperamos de nuestros asesores de crédito.

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



# 117.738

Personas beneficiarias

de **Educación**

(Acumulado gestión hasta diciembre 2023)

La educación es uno de los ejes del modelo holístico de la institución, incluido en el Plan Estratégico Institucional 2020- 2023 y es un tema regulatorio ASFI. A continuación, se detallan los alcances en capacitación a clientes y clientas según programa de capacitación:

## 31.162

Clientas nuevas capacitadas en  
**CAPACITACIÓN INICIAL**

## 75.000

Clientas capacitadas en  
**CAPACITACIÓN CONTINUA**

En Banca Comunal

Capacitación que busca reforzar la metodología de banca comunal a las asociadas y asociados.

En Crédito Individual

Capacitación que brinda información sobre los servicios y productos que se están contratando, entre otros temas regulatorios

Capacitación que busca fortalecer conocimientos y habilidades en los siguientes ejes temáticos:

- Educación financiera
- Desarrollo personal
- Alfabetización digital
- Educación emprendedora
- Salud y bienestar
- Género

## Espacios Integra

Espacios en nuestras agencias que promueven la capacitación y emprendimientos de las socias. El espacio Integra tiene los siguientes componentes, pensados y adecuados a las emprendedoras y sus familias:



## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

**3.064**

Beneficiarios en el Espacio Integra

**15**

**ESPACIOS INTEGRA implementados**

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

En el rincón digital se han habilitado temáticas referidas a educación financiera.

Mensualmente en los espacios Integra se realizaron los siguientes cursos:

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Nº	MES	TALLERES DEL ESPACIO INTEGRA 2023	INS (Satisfacción)
1	ENERO	EMPODERAMIENTO FEMENINO	76%
1	ENERO	LA RUTA DE MI EMPRENDIMIENTO	81%
1	ENERO	MODELO CANVAS	85%
1	ENERO	SALUD FINANCIERA	75%
2	FEBRERO	REPOSTERÍA GOURMET	92%
3	MARZO	FORMALIZACIÓN DE MI NEGOCIO	90%
4	ABRIL	TALLER DE MANUALIDADES DÍA DEL NIÑO	90%
5	MAYO	TALLER DE MAQUILLAJE Y PEINADO	92%
6	JUNIO	TALLER DE PATRONAJE: BASE DE CREACIÓN DE LAS PRENDAS	90%
7	JULIO	DISEÑO PLAN DE NEGOCIO	88%
8	AGOSTO	DECORACIÓN DE GLOBOS	93%
9	SEPTIEMBRE	CHOCOLATERÍA	95%
10	OCTUBRE	GLOBO BURBUJA	88%
11	NOVIEMBRE	ADORNOS NAVIDEÑOS CON MATERIAL RECICLADO	80%

## Alfabetización de clientes y clientas

### (Tema NO GRI) , Contenido 3-3.

La alfabetización a clientes y clientas se realiza mediante proyectos de transformación digital y la capacitación, estos se encuentran en los planes operativos del área de Transformación Digital y Educación y RSE. Pro Mujer IFD promovió diferentes programas educativos para la alfabetización digital de clientes y clientas, entre las que podemos mencionar:

## ÍNDICE

1. CARTA DE  
NUESTRO  
MÁXIMO  
REPRESENTANTE  
DE LA EMPRESA

2. SOBRE  
NUESTRO  
REPORTE

3. ¿QUIÉNES  
SOMOS?

4. NUESTRO  
ENFOQUE EN  
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA  
GESTIÓN  
ECONÓMICA

6. NUESTRA  
GESTIÓN  
AMBIENTAL

7. NUESTRA  
GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE  
CONTENIDOS  
GRI

## Todas Digitales

Proyecto que promueve la capacitación en alfabetización digital y salud financiera, mediante el teléfono móvil para micro emprendedoras.



Todas Digitales cuenta con diferentes módulos, desde conocimientos básicos para el manejo del teléfono móvil hasta conocimientos avanzados sobre el uso y aprovechamiento de estos dispositivos para potenciar las ventas en un negocio.

**2.250** Certificadas en **TODAS DIGITALES**

## APP PRO MUJER

La Aplicación Pro Mujer es una plataforma móvil destinada a la autogestión de créditos, implementada a nivel nacional en octubre de 2020 y que permitió la llegada de servicios y productos a nuevos segmentos, mediante la atención de forma remota a clientas microempresarias, incentivando el mejoramiento y fortalecimiento de sus negocios, la autogestión de créditos de forma segura, agilizando procesos con desembolsos en menos de 48 horas; reduciendo así la brecha digital de estos segmentos e incorporando las nuevas tecnologías.

Los resultados alcanzados al 31 de diciembre de 2023 fueron:



Ilustración 13 Alcances Aplicación Pro Mujer 2023

## Políticas para el correcto diseño y oferta de servicios y productos

(3E)

Pro Mujer IFD cuenta con un apartado específico en su Política General de Crédito que especifica el procedimiento para la innovación de nuevos productos, y define la estructura, así como las diversas etapas de desarrollo y aprobación.

El desarrollo y la modificación de productos de crédito toman en cuenta las orientaciones estratégicas de Pro Mujer IFD, así como el análisis de la situación

## ÍNDICE

del mercado microfinanciero, identidad del producto, beneficios para el cliente y la importancia de que esté enmarcado en el enfoque integral institucional.

El desarrollo de productos, su estrategia de ventas y promoción es responsabilidad de la Gerencia de Negocios, en coordinación con las otras gerencias de Pro Mujer IFD. La aprobación es responsabilidad de la Gerencia General y Directorio de la IFD.

Adicionalmente, el Código de Ética incluye las siguientes prácticas del negocio para la oferta de servicios y productos de Pro Mujer IFD:

- ✓ Enfoque constante para el éxito de los servicios y la sostenibilidad a largo plazo.
- ✓ Responsabilidad al ofrecer cualquier bien o servicio, explicando con claridad las características y condiciones de cada uno, enfocándolos en las necesidades del cliente. La evaluación debe ser de forma cuidadosa en apego a las políticas institucionales.
- ✓ Respecto a la competencia, se promueve la sana colaboración y se fomenta la competencia leal, reconociendo que un mercado competitivo es la fuente que impulsa a mejorar continuamente.

### **Mecanismos y procedimientos de retención y fidelización de clientes y clientas IS**

Durante la gestión 2023, se realizaron iniciativas de reconocimiento a clientas ejemplares que se caracterizan por ser buenas pagadoras, clientes y clientas antiguas y líderes en sus bancas comunales dentro de la institución, entre las que podemos mencionar:

- ✓ Confraternización comadres Pro Mujer
- ✓ Reconocimiento Mujeres sin Barreras 8 de marzo
- ✓ Confraternización Aniversario Pro Mujer
- ✓ Reconocimiento Mujeres de Valor en el Día de la Madre
- ✓ Reconocimiento Regalo navideño a emprendedoras de excelencia

Además, la fidelización de las clientas se realiza también ofreciéndoles una atención personalizada con créditos rápidos y con características accesibles, además de servicios complementarios como educación y salud.



**12.565**

Cientas beneficiadas  
con el  
**RECONOCIMIENTO A  
SOCIAS**

1. CARTA DE  
NUESTRO  
MÁXIMO  
REPRESENTANTE  
DE LA EMPRESA

2. SOBRE  
NUESTRO  
REPORTE

3. ¿QUIÉNES  
SOMOS?

4. NUESTRO  
ENFOQUE EN  
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA  
GESTIÓN  
ECONÓMICA

6. NUESTRA  
GESTIÓN  
AMBIENTAL

7. NUESTRA  
GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE  
CONTENIDOS  
GRI



8

INDICE DE CONTENIDO  
GRI

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

Declaración de uso	Fundación Pro Mujer IFD ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023 del periodo objeto del informe, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares sectoriales GRI aplicables	No aplica

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Número de página	Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	Número de estándar Sectorial
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-1 Detalles organizativos	10				NA
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2022</b>	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	8	b y c	No procede	Pro Mujer IFD no está compuesta por otras entidades	

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Número de página	Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	Número de estándar Sectorial
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2023</b>	2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	8				
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2024</b>	2-4 Actualización de información	8				
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2026</b>	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	10				
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2027</b>	2-7 Empleados	46	b, c y d	No procede	Plantilla de Ley no lo pide con ese detalle y no se cuenta con personal a tiempo parcial	

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Número de página	Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	Número de estándar Sectorial
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2028</b>	2-8 Trabajadores que no son empleados	Omisión	Omisión	No Procede	Pro Mujer IFD no cuenta con colaboradores y colaboradoras que no sean a tiempo completo	
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2029</b>	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	21				
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2042</b>	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5				
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2043</b>	<b>2-23 Compromisos de política</b>	23				
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2044</b>	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	23				

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Número de página	Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	Número de estándar Sectorial
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2047</b>	2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos	28				
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2048</b>	2-28 Asociaciones de miembros	29				
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-1 Proceso para determinar temas materiales	31				
<b>GRI 3: Temas Materiales 2022</b>	3-2 Lista de temas materiales	31				
<b>GRI 3: Temas Materiales 2023</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	Descrito al inicio de cada tema material				

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Número de página	Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	Número de estándar Sectorial
<b>GRI 201: Desempeño económico 2016</b>	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	37				
<b>GRI 201: Desempeño económico 2018</b>	201-3 Obligaciones por planes de beneficios definidos y otros planes de jubilación	37				

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Número de página	Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	Número de estándar Sectorial
<b>GRI 202: Presencia en el mercado 2016</b>	202-1 Relación entre el salario inicial estándar por género y el salario mínimo local	39	B y c	No procede	No se cuenta con trabajadores no empleados	
<b>GRI 202: Presencia en el mercado 2017</b>	202-2 Proporción de altos directivos contratados de la comunidad local	39				
<b>GRI 204: Prácticas de adquisición 2016</b>	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	39				

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Número de página	Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	Número de estándar Sectorial
<b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b>	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	40	b	Información no disponible	No se cuenta con un detalle de esta información	
<b>GRI 205: Anticorrupción 2017</b>	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	40				
<b>GRI 205: Anticorrupción 2018</b>	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas	Omisión	Omisión	Restricciones de Confidencialidad	Estos temas se consideran confidenciales debido a la afectación directa o indirecta que podría haber con involucrados.	

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Número de página	Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	Número de estándar Sectorial
<b>GRI 302: Energía 2016</b>	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	42	A,c,d,e	No disponible	No se cuenta con sistema de monitoreo a detalle	
<b>GRI 303: Agua y Efluentes 2019</b>	303-5 Consumo de agua	42	B y c	No disponible	No se cuenta con un sistema de monitoreo a detalle	
<b>GRI 306: Residuos</b>	306-3 Residuos Generados	42	A,b,c	No disponible	No se cuenta con un sistema de monitoreo a detalle	
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de empleados	46				

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Número de página	Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	Número de estándar Sectorial
<b>GRI 401: Empleo 2017</b>	401-2 Beneficios proporcionados a los empleados de tiempo completo que no se brindan a los empleados temporales o de medio tiempo	46				
<b>GRI 401: Empleo 2018</b>	401-3 Licencia parental	46				
<b>GRI 402: Relaciones laborales/em presariales 2016</b>	402-1 Plazos mínimos de notificación de cambios operativos	Omisión	Omisión	Información no disponible	Pro Mujer IFD realiza notificaciones sobre cambios operativos mediante circulares internas, sin embargo, no se cuenta con un plazo mínimo de notificación.	
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	48				
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	48				

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI  
INDICADORES RSE

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Número de página	Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	Número de estándar Sectorial
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2019</b>	403-3 Servicios de salud ocupacional	48				
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2021</b>	403-5 Formación de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo	48				
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2022</b>	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Omisión	Omisión	No Procede	No se modificaron los beneficios referentes a salud en el año evaluado respecto al 2021.	

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Número de página	Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	Número de estándar Sectorial
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2023</b>	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y salud en el trabajo directamente relacionados con las relaciones comerciales	48				
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2024</b>	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	48				
<b>GRI 404: Formación y Educación 2016</b>	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	50				
<b>GRI 404: Formación y Educación 2017</b>	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición	50				

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Número de página	Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	Número de estándar Sectorial
<b>GRI 404: Formación y Educación 2018</b>	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	50				
<b>GRI 405: Igualdad de Oportunidades 2016</b>	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	52				
<b>GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2017</b>	405-2 Ratio de salario base y remuneración de mujeres frente a hombres	52				
<b>GRI 413: Comunidades locales 2016</b>	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	53				
<b>GRI 416: Salud y seguridad del cliente 2016</b>	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios	58				

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Número de página	Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	Número de estándar Sectorial
<b>GRI 416: Salud y seguridad del cliente 2017</b>	416-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos en la salud y la seguridad de los productos y servicios	58				
<b>GRI 418: Privacidad del cliente 2016</b>	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos del cliente	58				
Propio	Educación a clientes y clientas	60				
Propio	Inclusión financiera de poblaciones y zonas geográficas de menor desarrollo o económico.	59				
Propio	Alfabetización digital de clientes y clientas	62				

**ÍNDICE**

**REPORTE DE CUMPLIMIENTO ANEXO 1 DEL  
CAPÍTULO II, TÍTULO I DEL LIBRO 10 DEL REGLAMENTO DE  
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

**1. CARTA DE  
NUESTRO  
MÁXIMO  
REPRESENTANTE  
DE LA EMPRESA**

CODIGO	REQUERIMIENTO	UBICACIÓN	
		TÍTULO o SUBTÍTULO	NÚMERO DE PÁGINA de INICIO
DP	1. Descripción de la incorporación de RSE en la planificación estratégica.	Descripción de la incorporación de RSE en la planificación estratégica y gestión de RSE	Páginas 24
	2. Descripción del cumplimiento de los objetivos y de la Política de RSE que incluya al menos los resultados de las políticas relacionadas con los derechos humanos, medioambiente y partes interesadas.	Todo el documento	Todo el documento
RS	3. Resultado de la implementación y mantenimiento de la gestión de la RSE de la entidad.	Resultado de la implementación y mantenimiento de la gestión de la RSE de la entidad.	26
EO	4. Forma en que la entidad supervisada dentro de su estructura organizacional ha implementado la gestión de RSE.	Estructura organizacional para la gestión de RSE	25
DE	5. Descripción de la evaluación del cumplimiento de la entidad supervisada con relación a los lineamientos de RSE.	Descripción de la evaluación del cumplimiento de la entidad supervisada con relación a los lineamientos de la RSE	26

**2. SOBRE  
NUESTRO  
REPORTE**

**3. ¿QUIÉNES  
SOMOS?**

**4. NUESTRO  
ENFOQUE EN  
SOSTENIBILIDAD**

**5. NUESTRA  
GESTIÓN  
ECONÓMICA**

**6. NUESTRA  
GESTIÓN  
AMBIENTAL**

**7. NUESTRA  
GESTIÓN SOCIAL**

**8. ÍNDICE DE  
CONTENIDOS GRI  
INDICADORES RSE**

## ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI  
INDICADORES RSE

## REPORTE DE CUMPLIMIENTO ANEXO 2 DEL CAPÍTULO II, TÍTULO I DEL LIBRO 10 DEL REGLAMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

### ANEXO INDICADORES REGLAMENTO RSE

Código	Aspectos	Indicador	Página o respuesta directa
1G	Gobierno corporativo	Medidas adoptadas para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	24
1B	Brecha salarial	Relación entre la remuneración total anual para el individuo mejor pagado de la entidad supervisada respecto a la remuneración promedio anual total de todos los empleados.	20.1 veces
2B	Brecha salarial	Relación del porcentaje de aumento en la remuneración total anual para el individuo mejor pagado de la entidad supervisada respecto al porcentaje de incremento promedio en la remuneración total anual para todos los empleados (excluyendo la persona mejor pagada)	0%
3B	Brecha salarial	Relación entre el salario mínimo de la entidad supervisada y el salario mínimo nacional	106%
1P	Presencia en la comunidad	Proporción de gastos en proveedores nacionales en principales áreas de operación	75%
1T	Trabajo digno y no discriminación	Número de empleados desglosados por grupo etario, género y departamento.	Página 46
2T	Trabajo digno y no discriminación	Tasa de contrataciones de empleados desglosados por grupo etario, género y departamento	Página 47

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

Código	Aspectos	Indicador	Página o respuesta directa
3T	Trabajo digno y no discriminación	Rotación media de empleados desglosados por grupo etario, género y departamento.	Página 47
4T	Trabajo digno y no discriminación	Porcentaje de contrataciones de personas con discapacidad con relación al total de empleados.	0,5% Tutores de personas con discapacidad
1C	Capacitación	Promedio de horas de capacitación al año, desglosado por categoría de empleado	Página 50
2C	Capacitación	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores.	Página 50
3C	Capacitación	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional	96%
1D	Diversidad e igualdad de oportunidades	Composición de los órganos de gobierno y plantilla, desglosados por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Página 52
2D	Diversidad e igualdad de oportunidades	Relación entre salario mínimo de los hombres respecto al de las mujeres desglosado por categoría profesional.	100%
1H	Derechos humanos y compromiso social	Contribuciones o aportes a fines sociales, culturales gremiales y benéficos (por programas o proyectos, gasto o inversión sobre las utilidades logradas en la gestión).	7%

## ÍNDICE

Código	Aspectos	Indicador	Página o respuesta directa
2H	Derechos humanos y Compromiso social	Procedimientos que incluyan aspectos de derechos humanos relevantes al negocio	Página 25
3H	Derechos Humanos y compromiso social	Porcentaje de operaciones donde se implementaron programas de desarrollo, evaluaciones de impacto y participación de comunidades locales.	69%
1E	Enfoque social	Políticas con aspectos medioambientales y sociales específicos aplicados a las líneas del negocio.	La entidad no contaba con estas políticas
2E	Enfoque social	Productos y servicios diseñados para proporcionar un beneficio social específicos para cada línea de negocio desglosado según su propósito.	<a href="#">Página 13</a>
3E	Enfoque social	Descripción de políticas para el correcto diseño y oferta de servicios y productos.	Página 63
4E	Enfoque social	Iniciativas para mejorar la educación financiera según tipo de beneficiario.	Página 60
1S	Satisfacción del cliente	Mecanismos y procedimientos de retención y fidelización de clientes y clientas.	Página 64
2S	Satisfacción del cliente	Mecanismos para la evaluación de satisfacción de los clientes y clientas en cuanto a los servicios financieros y la atención proporcionada.	Página 59
3S	Satisfacción del cliente	Número de reclamos, porcentaje de quejas resueltas y adopción de medidas correctivas.	Página 59

## 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INDICADORES RSE

1A	Conciencia ambiental	Gestión para el ahorro en cuanto a energía y agua	Página 42
2A	Conciencia ambiental	Gestión de residuos producto de los servicios y productos que prestan	Página 43
3A	Conciencia ambiental	Desglose de los gastos e inversiones ambientales.	Página 43
4A	Conciencia ambiental	Desglose de productos financieros destinados a fomentar la implementación de tecnologías para preservar el medio ambiente.	Página 44
1N	Cumplimiento normativo	Monto y número de sanciones pecuniarias pagadas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y normativa.	Página 28



Registro No CAUB -618

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

### Alcance del trabajo

Hemos llevado a cabo la verificación de los contenidos GRI 3-1 (Proceso de determinación de los temas materiales), GRI 3-2 (Lista de temas materiales) y GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) del Informe de Sostenibilidad 2023 de Fundación Pro-Mujer IFD elaborado de acuerdo a:

- Requerimientos del Estándar de Global Reporting Initiative (GRI), versión Nueva Estructura 2021 y en opción referenciada, declarada en el contenido del Índice GRI página 69.

La preparación del Informe de Sostenibilidad 2023, así como el contenido del mismo es responsabilidad de la Gerencia Nacional de Educación y RSE y la Alta Gerencia quienes definen, adaptan y mantienen los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.

Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente conforme a GRI 2-5 (Verificación Externa) y fundamentado en un proceso de verificación con respectivos procedimientos.

### Criterios

La verificación se implementa de acuerdo con:

- ISAE 3000 (Standard for assurance over non-financial information) emitida por el Internacional Auditing and Assurance Standard Boards (IAASB), con un alcance de aseguramiento de seguridad limitada.

### Procedimientos

- Análisis del proceso de materialidad GRI 3-1 y su implementación según GRI 1 Fundamentos Principios de Calidad.
- Reuniones (Entrevistas) con recurso humano clave de Fundación Pro-Mujer IFD, para conocer el contexto de la organización en base a iniciativas voluntarias, el modelo de negocio, la planificación estratégica integral, las políticas y los principales riesgos asociados a los temas materiales de la lista GRI 3-2 y potenciales productos financieros de cartera.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el Informe de Sostenibilidad 2023 en función del análisis de materialidad y consideraciones tenidas en cuenta en el apartado del contenido GRI 3-1 Temas Materiales y los pasos determinados por GRI 3.
- Comprobación de la participación/involucramiento de grupos de interés mediante fichas de diálogo y metodologías/ herramientas de evaluación aplicadas, que respaldan como Fundación Pro Mujer IFD ha cumplido los requerimientos GRI 3-1 de opción referenciada, entendiendo/ determinando sus temas materiales potenciales e identificando, evaluando la importancia de los impactos en la cadena de valor, para priorizarlos e integrarlos a la lista de tema materiales GRI 3-2.



Registro No CAUB -618

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión GRI 3-3 aplicados en una muestra de 4 temas materiales de la lista GRI 3-2, presentados en el Informe de Sostenibilidad 2023.

### Independencia y Control de Calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Contadores Profesionales emitido por el Colegio de Auditores de Bolivia (CAUB) y del Código de Ética emitido por el Consejo de Normas Internacionales para Profesionales de la Contabilidad (IESBA).

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 NICC 1 (Normas de Control de Calidad para el proceso/ procedimientos de verificación) y mantiene, un Sistema Global de Control de Calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

### Conclusiones

Basándonos en los procedimientos implementados y en las evidencias, concluimos en el dictamen que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Informe de Sostenibilidad 2023 no haya sido preparado en los aspectos significativos, cumpliendo los requerimientos de los estándares GRI 3-1 (Proceso de determinación de los temas materiales).

Inclusive, Fundación Pro-Mujer IFD logró revisar la lista de temas materiales GRI 3-2 respecto a la gestión 2022 y los compromisos asumidos desde GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) para el contexto de la sostenibilidad y los impactos evaluados desde la cadena de valor.

Dentro del mismo alcance del presente dictamen complementamos nuestro trabajo con un informe interno, que contiene una revisión detallada y rigurosa de cumplimiento y recomendaciones para la mejora continua.

Tanto el dictamen como el informe, han sido exclusivamente preparados en interés de Fundación Pro-Mujer IFD, de acuerdo con los términos de nuestra Carta de Encargo.

ICR Systems & Management SRL

  
Cte. Aud. Ruth Eva Acuña  
MAT. PROF. CAUB 7251  
REG. DPTAL. L.P. 3028

La Paz, 18 de junio 2024