

Reporte de Género 2025



Tabla de contenido

- Tabla de contenido 2
- Resumen ejecutivo 3
- 1. Compromiso institucional con la igualdad de género 4
- 2. Política de equidad de género..... 5
- 3. Objetivos e indicadores de género 2025..... 5
- 4. Programa Protagonistas..... 6
 - 4.1 Principales acciones de Protagonistas en 2025 7
- 5. Impacto en pymes lideradas por mujeres 8
 - 5.1 Acciones orientadas a pymes lideradas por mujeres 9
- 6. Educación financiera y empleabilidad 10
 - 6.1 Educación financiera para mujeres 10
 - 6.2 Programa Tu Banca a un Clic 11
 - 6.3 Programa de Empleabilidad 11
 - 6.4 Impacto comunitario en mujeres 12
- 7. Talento humano y métricas internas por género..... 13
 - 7.1 Participación de las mujeres en la organización 14
 - 7.2 Reclutamiento y atracción de talento 14
 - 7.3 Movilidad y crecimiento profesional 15
 - 7.4 Participación femenina en posiciones de liderazgo 15
- 8. WEPs, reconocimientos y compromisos internacionales 17
- 9. Conclusiones y próximos pasos..... 21

Resumen ejecutivo

Durante 2025, Banco Promerica de Costa Rica consolidó su enfoque de género como un componente transversal de su estrategia de sostenibilidad. El Banco orientó sus esfuerzos a promover la igualdad de oportunidades, el liderazgo femenino, la inclusión financiera y el empoderamiento económico de las mujeres, tanto dentro de la organización como en su relación con clientas, pymes, comunidades y proveedoras.

Los principales avances incluyen una calificación de 82% en la evaluación de los Women's Empowerment Principles (WEPs), manteniendo el nivel "Líder"; el fortalecimiento del Programa Protagonistas; el crecimiento de iniciativas dirigidas a pymes lideradas por mujeres; una participación femenina relevante en educación financiera y empleabilidad; y avances internos en gestión del talento, métricas de reclutamiento, concursos internos y análisis salarial con enfoque de equidad.



1. Compromiso institucional con la igualdad de género

La igualdad de género forma parte de la estrategia de sostenibilidad del Banco y se integra en los ejes de negocios sostenibles, inversión social, predicar con el ejemplo, vinculación digital y comunicación. Este enfoque permite conectar la gestión interna con el impacto externo, promoviendo oportunidades para mujeres colaboradoras, clientas, emprendedoras y empresarias.

El Banco mantiene compromisos públicos relacionados con la igualdad de género, entre ellos la adhesión a los Women's Empowerment Principles (WEPs), promovidos por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como objetivos de género declarados en el marco de los Principios de Banca Responsable (PRB). Estos compromisos se traducen en políticas, indicadores, programas y acciones concretas orientadas al cierre de brechas.



2. Política de equidad de género

La política de equidad de género del Banco busca propiciar un entorno laboral equitativo, respetuoso de los principios de igualdad y libre de discriminación por sexo. Su propósito es favorecer una cultura interna inclusiva, respetuosa de la diversidad y orientada a garantizar igualdad de oportunidades para todas las personas.

Pilar	Descripción
Liderazgo	Promoción de liderazgo inclusivo y diverso, participación equitativa y toma de decisiones con enfoque de género.
Gestión inclusiva del talento	Prácticas de atracción, desarrollo y retención basadas en equidad, mérito y no discriminación.
Negocios con enfoque de género	Productos, servicios e iniciativas que promueven inclusión financiera y cierre de brechas.
Comunicación	Sensibilización interna y externa sobre igualdad de género y acciones institucionales.
Monitoreo de género	Seguimiento de indicadores y métricas para evaluar avances e identificar oportunidades de mejora.

3. Objetivos e indicadores de género 2025

Banco Promerica definió objetivos de género en el marco de sus compromisos con los Principios de Banca Responsable, orientados a impulsar el empoderamiento económico de las mujeres, fortalecer la inclusión financiera y promover mejores prácticas internas de equidad. Estos objetivos permiten dar seguimiento a resultados concretos en pymes lideradas por mujeres, educación financiera, brecha salarial y desempeño en los Women's Empowerment Principles.

Objetivo	Línea base 2023	Resultado 2024	Resultado 2025	Lectura del avance
Incrementar la participación de pymes lideradas por mujeres	25%	25,6%	28%	Avance sostenido en el indicador de pymes mujer.
Empoderar a mujeres mediante educación financiera	53%	57%	59%	Resultado cercano a la meta de 60% para 2025.

Reducir la brecha salarial de género	Diagnóstico institucional	Análisis salarial con variable de género	Seguimiento y acciones de mejora	Se fortaleció la revisión de equidad interna y transparencia salarial.
Mantener el nivel de liderazgo en WEPs	Compromiso institucional	77% y nivel Líder	82% y nivel Líder	Mejora de cinco puntos porcentuales y permanencia en nivel Líder.

Los resultados muestran una evolución positiva en los principales compromisos de género. En pymes lideradas por mujeres, el indicador alcanzó 28% en 2025, superando la línea base de 2023. En educación financiera, el resultado fue de 59%, lo que refleja una alta participación de mujeres beneficiarias y confirma la importancia de mantener programas de formación accesibles y orientados a la toma de decisiones financieras informadas.

En materia salarial, el Banco realizó un análisis integral de su estructura de remuneración entre julio y noviembre de 2024, incorporando la variable de género junto con criterios de puesto, valoración del cargo y rangos salariales. El ejercicio identificó oportunidades asociadas a la equidad interna, sin que estas respondieran a discriminación de género, reafirmando el compromiso institucional con la transparencia, la equidad y la no discriminación.

4. Programa Protagonistas

El Programa Protagonistas es un ecosistema de crecimiento para mujeres, diseñado para atender de manera integral a las clientas del Banco, con una propuesta que combina servicios financieros y no financieros adaptados a sus necesidades, intereses y preferencias. Su enfoque busca fortalecer la relación con las mujeres, brindarles un trato cercano y personalizado, y acompañarlas en el cumplimiento de sus metas financieras, empresariales y personales.

La iniciativa se articula alrededor de cuatro ejes estratégicos: Conocimiento, Comunidad, Visibilidad y Acceso a Capital.

Estos ejes permiten visibilizar el liderazgo de las mujeres, generar espacios de conexión, fortalecer sus capacidades financieras y ofrecer soluciones ajustadas a sus necesidades, contribuyendo al empoderamiento económico y a la inclusión financiera.

Eje estratégico	Propósito
Visibilidad	Amplifica el protagonismo de quienes generan impacto, dando espacio a sus ideas, proyectos y logros.
Comunidad	Crea espacios para conectar, compartir experiencias y construir relaciones que generan nuevas oportunidades.
Conocimiento	Acerca herramientas, experiencias y contenido de valor que impulsan el desarrollo.
Acceso de Capital	Facilita el acceso a soluciones y oportunidades de financiamiento que permiten impulsar proyectos.

4.1 Principales acciones de Protagonistas en 2025

Durante 2025, el Programa Protagonistas desarrolló iniciativas dirigidas a pymes lideradas por mujeres, clientas persona física, comunidades y colaboradoras. Las acciones combinaron espacios de formación, oportunidades comerciales, eventos de bienestar, mentoría, contenidos de reconocimiento y programas comunitarios con alcance directo en mujeres emprendedoras, empresarias, adultas mayores, jóvenes y colaboradoras del Banco.

Segmento	Acciones 2025	Resultado o alcance
Pymes lideradas por mujeres	Mercaditos para pymes, Masterclass Pro Pymes y programa de emprendedurismo con Parque La Libertad y Portafolio Inmobiliario.	6 pymes lideradas por mujeres participaron en mercaditos y 26 pymes lideradas por mujeres fueron impactadas mediante formación.
Clientas persona física	Lanzamiento de Vaso Terapia Mujeres, Festival Intensas, patrocinios del 8M y beneficios especiales en comercios.	Más de 50 asistentes en Vaso Terapia Mujeres y casi 300 mujeres participantes en Festival Intensas.
Comunidades	Apoyo a Hogar Siembra, talleres de empoderamiento femenino, Tu Banca a un Clic y programa de empleabilidad en Quepos.	46 niñas beneficiadas en Hogar Siembra, 200 mujeres en talleres de empoderamiento, 36 mujeres en Tu Banca a un Clic y 96 mujeres en empleabilidad.
Colaboradoras	Programa regional de mentoría Protagonistas y contenidos sobre mujeres líderes del Banco.	Participación de mujeres líderes en mentorías y visibilización de referentes femeninos en el marco del 8M.
Deporte y liderazgo	Capacitación en finanzas y expresión oral para jugadoras de Uniffut.	Más de 50 jugadoras de primera división de fútbol femenino capacitadas.

Estas acciones reflejan el carácter integral del Programa Protagonistas: no se limita al acceso a productos financieros, sino que promueve redes, formación, visibilidad, bienestar y fortalecimiento de capacidades. Su alcance en 2025 evidencia una contribución directa al empoderamiento económico de las mujeres y al fortalecimiento de comunidades más inclusivas.

5. Impacto en pymes lideradas por mujeres

Las pymes lideradas por mujeres son un componente estratégico del enfoque de género de Banco Promerica. A través de su estrategia de banca sostenible, el Banco busca ampliar el acceso a financiamiento, formación, redes de apoyo y espacios comerciales que permitan fortalecer la autonomía económica, la competitividad y la resiliencia de los negocios liderados por mujeres.

De acuerdo con la información del Reporte de Sostenibilidad 2025, el 36,6% de las pymes atendidas por el Banco son lideradas por mujeres. Adicionalmente, dentro

de los objetivos de género declarados en los PRB, el indicador de resultado de pymes mujer avanzó de una línea base de 25% en 2023 a 25,6% en 2024 y 28% en 2025, mostrando una evolución positiva en la participación de este segmento.

5.1 Acciones orientadas a pymes lideradas por mujeres

Durante 2025 se desarrollaron acciones específicas para fortalecer el ecosistema de pymes lideradas por mujeres. Entre ellas destacan los mercaditos para pymes, las Masterclass Pro Pymes con enfoque en marketing digital y el Programa de Emprendedurismo desarrollado junto con Parque La Libertad y Portafolio Inmobiliario. Estas iniciativas combinaron capacitación, visibilidad comercial y generación de redes.

Iniciativa	Descripción	Resultado 2025
Mercaditos para pymes	Convocatoria para que clientes pymes participaran en espacios comerciales en centros comerciales de la GAM.	Participación de 6 pymes lideradas por mujeres.
Masterclass Pro Pymes	Sesiones formativas con temas de interés para pymes, incluyendo marketing digital.	Espacio orientado a pymes con audiencia mayoritariamente femenina.
Programa de Emprendedurismo	Programa formativo desarrollado con Parque La Libertad y Portafolio Inmobiliario.	Impacto en 26 pymes lideradas por mujeres.
Bonos sostenibles y financiamiento pyme	Recursos dirigidos principalmente a créditos para pymes costarricenses, incluyendo aquellas lideradas por mujeres.	Contribución al acceso a financiamiento con enfoque social y sostenible.

El apoyo a pymes lideradas por mujeres contribuye al ODS 5 Igualdad de género, al ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, al ODS 9 Industria, innovación e infraestructura y al ODS 10 Reducción de las desigualdades. Desde la perspectiva de sostenibilidad, este enfoque permite conectar inclusión financiera, desarrollo empresarial, generación de empleo y reducción de brechas económicas.

En conjunto, los resultados 2025 muestran que las pymes lideradas por mujeres representan un segmento prioritario para la banca sostenible del Banco. La combinación de financiamiento, capacitación, espacios de comercialización y redes de apoyo fortalece la capacidad de estas empresas para crecer, formalizarse, innovar y generar valor en sus comunidades.

6. Educación financiera y empleabilidad

La educación financiera y la empleabilidad constituyen herramientas fundamentales para promover la autonomía económica de las mujeres y fortalecer su participación en el desarrollo productivo del país. En Banco Promerica, estas iniciativas forman parte de la estrategia de género al contribuir directamente al acceso a oportunidades, la inclusión financiera y la reducción de brechas sociales.

6.1 Educación financiera para mujeres

Banco Promerica desarrolla una estrategia permanente de educación financiera orientada a fortalecer las capacidades de las personas para administrar adecuadamente sus recursos financieros, fomentar el ahorro, mejorar la planificación económica y promover el uso responsable de productos y servicios financieros.

Durante 2025 se impartieron 92 talleres de educación financiera, alcanzando un total de 3.377 personas capacitadas. De esta población, 1.982 fueron mujeres, equivalentes al 58% de los participantes, consolidando a las mujeres como el principal grupo beneficiario de esta iniciativa.

La estrategia educativa abordó temas como:

- Elaboración y control de presupuestos.
- Ahorro y planificación financiera.
- Uso responsable del crédito.
- Manejo de tarjetas de crédito.
- Opciones de inversión.
- Prevención de sobreendeudamiento.
- Herramientas digitales para la gestión financiera.

Resultados de Educación Financiera 2025

Indicador	Resultado
Talleres impartidos	92
Personas capacitadas	3.377
Mujeres beneficiadas	1.982
Participación femenina	58%
Resultado objetivo de mujeres beneficiarias	59%

Estos resultados reflejan el compromiso del Banco con la generación de conocimientos que permitan a más mujeres tomar decisiones informadas sobre sus finanzas personales, familiares y empresariales.

6.2 Programa Tu Banca a un Clic

La inclusión digital se ha convertido en un elemento esencial para la inclusión financiera. Consciente de ello, Banco Promerica continuó apoyando durante 2025 el programa Tu Banca a un Clic, desarrollado en conjunto con la Asociación Bancaria Costarricense.

Dentro de este programa participaron 36 mujeres, representando aproximadamente 75% de los participantes, contribuyendo a reducir brechas digitales y promover un acceso más equitativo a los servicios financieros.

La iniciativa fortaleció competencias relacionadas con:

- Uso seguro de canales electrónicos.
- Consultas y transferencias bancarias.
- Pago de servicios.
- Prevención de fraude digital.
- Protección de datos personales.
- Uso de herramientas tecnológicas.

6.3 Programa de Empleabilidad

El Programa de Empleabilidad de Banco Promerica busca generar oportunidades reales de inclusión laboral mediante procesos de capacitación y fortalecimiento de competencias técnicas y personales.

Durante 2025 el programa graduó 124 personas, de las cuales 60% fueron mujeres, reafirmando el compromiso institucional con la generación de oportunidades para la población femenina.

Los contenidos desarrollados incluyeron:

- Capacitación técnica.
- Habilidades blandas.
- Servicio al cliente.
- Comunicación efectiva.
- Preparación para entrevistas laborales.
- Orientación ocupacional.
- Desarrollo profesional.

Resultados del Programa de Empleabilidad 2025

Indicador	Resultado
Personas graduadas	124
Participación femenina	60%
Mujeres graduadas	74
Mujeres beneficiadas en Quepos	96

6.4 Impacto comunitario en mujeres

Como complemento a las iniciativas de educación financiera y empleabilidad, el Banco impulsó programas dirigidos específicamente a mujeres y niñas en distintas comunidades.

Principales resultados 2025

Iniciativa	Mujeres beneficiadas
Educación financiera	1.982
Programa de empleabilidad	60% de 124 participantes
Talleres de empoderamiento femenino	200
Tu Banca a un Clic	36
Programa de empleabilidad en Quepos	96
Hogar Siembra	46 niñas

Estas acciones demuestran cómo la estrategia de género del Banco trasciende la prestación de servicios financieros y contribuye al fortalecimiento de capacidades, la generación de oportunidades económicas y la construcción de una mayor inclusión social.

7. Talento humano y métricas internas por género

La gestión del talento humano constituye uno de los pilares fundamentales de la estrategia de género de Banco Promerica. La institución promueve una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades, la inclusión, el mérito y el respeto a la diversidad, procurando que las mujeres tengan acceso equitativo a procesos de reclutamiento, desarrollo profesional, promoción y liderazgo.

Durante 2025, el Banco continuó fortaleciendo sus mecanismos de seguimiento mediante indicadores de representación femenina, contratación, promoción interna y análisis de equidad salarial, con el objetivo de monitorear avances e identificar oportunidades de mejora.



7.1 Participación de las mujeres en la organización

Al cierre de 2025, Banco Promerica registró una población laboral de 1.414 personas, de las cuales 692 correspondían a mujeres, lo que representa aproximadamente el 49% de la fuerza laboral total.

Este resultado refleja una participación equilibrada entre hombres y mujeres dentro de la organización y evidencia la consolidación de prácticas de contratación orientadas a la igualdad de oportunidades.

Composición de la fuerza laboral 2025

Indicador	Resultado
Total de colaboradores	1.414
Mujeres colaboradoras	692
Participación femenina	49%

La participación de las mujeres dentro del Banco se mantiene estable y consistente con los principios institucionales de diversidad e inclusión.

7.2 Reclutamiento y atracción de talento

El Banco procura que sus procesos de reclutamiento y selección se desarrollen bajo criterios objetivos, privilegiando competencias, experiencia y potencial profesional.

Durante 2025, las mujeres representaron el 52% de los ingresos de personal, lo que evidencia una participación equilibrada en los procesos de contratación y una adecuada representación femenina entre las nuevas incorporaciones.

Ingresos de personal 2025

Indicador	Resultado
Participación femenina en nuevos ingresos	52%
Participación masculina en nuevos ingresos	48%

Este resultado contribuye a mantener una composición organizacional diversa y promueve un acceso equitativo a oportunidades laborales.

7.3 Movilidad y crecimiento profesional

Banco Promerica promueve el desarrollo profesional de sus colaboradores mediante concursos internos que facilitan la movilidad laboral y el acceso a nuevas oportunidades de crecimiento.

Durante 2025, las mujeres ocuparon el 50,9% de los concursos internos, demostrando una participación equilibrada en los procesos de promoción y desarrollo de carrera.

Concursos internos 2025

Indicador	Resultado
Concursos internos ocupados por mujeres	50,9%
Concursos internos ocupados por hombres	49,1%

Estos resultados reflejan que las oportunidades de crecimiento interno se distribuyen de manera balanceada entre mujeres y hombres, fortaleciendo la igualdad de oportunidades dentro de la organización.

7.4 Participación femenina en posiciones de liderazgo

El fortalecimiento del liderazgo femenino continúa siendo una prioridad para el Banco. El seguimiento a indicadores de representación permite evaluar la evolución de las mujeres en posiciones de decisión y liderazgo.

Evolución de indicadores de liderazgo femenino

Métrica	2023	2024
Mujeres colaboradoras	49%	49%
Jefaturas ocupadas por mujeres	40%	44%
Puestos gerenciales ocupados por mujeres	51%	45%
Mujeres en Junta Directiva	12%	12%

Los resultados muestran avances importantes en la participación de mujeres en jefaturas, pasando de 40% a 44% entre 2023 y 2024. Asimismo, la representación femenina en puestos gerenciales se mantiene significativa, mientras que la participación de mujeres en la Junta Directiva continúa siendo un área de oportunidad para seguir fortaleciendo la diversidad en los órganos de gobierno corporativo.

7.5 Equidad salarial

Como parte de su compromiso con la igualdad de oportunidades, Banco Promerica desarrolló durante 2024 y 2025 un análisis integral de su estructura salarial.

La revisión incluyó información relacionada con:

- Puesto desempeñado.
- Sexo de la persona colaboradora.
- Valoración del puesto.
- Salario asignado.
- Rango salarial correspondiente.
- Comparación de bandas salariales.

El objetivo principal fue verificar la existencia de posibles diferencias y asegurar la aplicación de criterios de equidad interna en toda la organización.

Principales resultados del análisis

Aspecto evaluado	Resultado
Alcance del análisis	Toda la organización
Variable de género incorporada	Sí
Brechas identificadas	Asociadas a equidad interna

Evidencia de discriminación salarial por género	No identificada
---	-----------------

El análisis concluyó que las diferencias detectadas no correspondían a factores de discriminación por género, reafirmando el compromiso institucional con prácticas salariales transparentes, objetivas y fundamentadas en criterios técnicos.

7.6 Desarrollo y liderazgo femenino

Además de las métricas cuantitativas, el Banco impulsó acciones de fortalecimiento del liderazgo femenino mediante el Programa Protagonistas y otras iniciativas de desarrollo organizacional.

Entre las acciones desarrolladas destacan:

- Participación de mujeres líderes en programas regionales de mentoría.
- Visibilización de historias de liderazgo femenino.
- Actividades conmemorativas en el marco del Día Internacional de la Mujer.
- Espacios de intercambio de experiencias entre colaboradoras.
- Contenidos orientados al liderazgo, crecimiento profesional y desarrollo de carrera.

Estas iniciativas contribuyen a fortalecer redes de apoyo, impulsar el desarrollo de talento interno y fomentar una cultura organizacional más inclusiva.

8. WEPs, reconocimientos y compromisos internacionales

La estrategia de género de Banco Promerica se encuentra respaldada por compromisos internacionales que orientan la gestión institucional hacia la igualdad de oportunidades, el liderazgo femenino y el empoderamiento económico de las mujeres. Estos compromisos permiten incorporar estándares globales en la toma de decisiones, fortalecer la rendición de cuentas y medir el progreso mediante indicadores reconocidos internacionalmente.

La participación en iniciativas internacionales también contribuye a integrar la perspectiva de género en la estrategia de sostenibilidad y a asegurar que las acciones implementadas generen resultados tangibles para colaboradoras, clientas, empresarias y comunidades.

8.1 Women's Empowerment Principles (WEPs)

Los Women's Empowerment Principles (WEPs) constituyen una iniciativa impulsada por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

Banco Promerica ha adoptado este marco como una guía para fortalecer la integración de la perspectiva de género dentro de sus operaciones y procesos de negocio.

Los WEPs se estructuran alrededor de siete principios fundamentales:

Principio	Descripción
WEP 1	Liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género.
WEP 2	Trato justo y no discriminación en el trabajo.
WEP 3	Salud, seguridad y bienestar de las personas colaboradoras.
WEP 4	Educación, capacitación y desarrollo profesional para mujeres.
WEP 5	Desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing inclusivo.
WEP 6	Liderazgo comunitario e iniciativas de apoyo.
WEP 7	Medición y reporte público de los avances.

La adopción de estos principios permite a la organización orientar sus políticas y prácticas hacia una gestión más inclusiva, promoviendo entornos de trabajo equitativos y generando oportunidades para las mujeres tanto dentro como fuera de la institución.

8.2 Resultados de la evaluación WEPs

Como parte de su proceso de mejora continua, Banco Promerica realiza evaluaciones periódicas para medir el grado de implementación de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres.

Durante 2025, la institución alcanzó una calificación de 82%, manteniendo la categoría “Líder” dentro de la metodología de evaluación WEP.

Evolución de resultados WEPs

Año	Resultado	Nivel
2024	77%	Líder
2025	82%	Líder

La mejora de cinco puntos porcentuales respecto al año anterior evidencia avances en la incorporación de la perspectiva de género en distintas áreas de gestión y confirma la madurez alcanzada por el Banco en esta materia.

Entre los factores que han contribuido a este resultado destacan:

- Existencia de una política de equidad de género.
- Seguimiento de indicadores internos y externos.
- Implementación del Programa Protagonistas.

Monitoreo de métricas de liderazgo femenino.

Integración de objetivos de género en los PRB.

Evaluación de equidad salarial.

Programas de capacitación y mentoría para mujeres.

8.3 Principios de Banca Responsable (PRB)

Banco Promerica también integra el enfoque de género dentro de sus compromisos asumidos en el marco de los Principios de Banca Responsable (PRB).

A través de este marco, la institución definió objetivos específicos para contribuir al empoderamiento económico de las mujeres, fortaleciendo particularmente:

- La participación de pymes lideradas por mujeres.
- La educación financiera femenina.
- La reducción de brechas internas.
- El acceso a oportunidades económicas para mujeres en comunidades.

Los objetivos establecidos cuentan con líneas base, indicadores de seguimiento y resultados medibles, lo que permite evaluar periódicamente su contribución a la sostenibilidad y a la igualdad de género.

Objetivos de género vinculados a los PRB

Objetivo	Resultado 2025
Incrementar participación de pymes lideradas por mujeres	28%
Incrementar mujeres beneficiarias de educación financiera	59%
Seguimiento de equidad salarial	Implementado
Mantener liderazgo en WEPs	82% - Nivel Líder

8.4 Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Las acciones desarrolladas por Banco Promerica generan contribuciones directas a varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente aquellos relacionados con igualdad, inclusión y desarrollo económico.

ODS impactados por la estrategia de género

ODS	Contribución
ODS 5: Igualdad de Género	Promoción de liderazgo femenino, inclusión financiera y empoderamiento económico.
ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico	Programas de empleabilidad y fortalecimiento empresarial.
ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura	Apoyo a pymes lideradas por mujeres y acceso a financiamiento.
ODS 10: Reducción de las Desigualdades	Programas dirigidos a poblaciones vulnerables y mujeres emprendedoras.
ODS 17: Alianzas para Lograr los Objetivos	Colaboración con organizaciones públicas, privadas y sociales.

Esta alineación fortalece la contribución del Banco al desarrollo sostenible nacional e internacional.

8.5 Alianzas y trabajo colaborativo

Los avances alcanzados en materia de género han sido posibles gracias a la colaboración con diferentes organizaciones e instituciones que comparten el objetivo de fortalecer la participación económica de las mujeres.

Durante 2025 destacaron alianzas con organizaciones como:

- Parque La Libertad.
- Portafolio Inmobiliario.
- Asociación Bancaria Costarricense.
- ONU Mujeres, mediante el marco de los WEPs.
- Organizaciones comunitarias participantes en programas sociales y de empleabilidad.

Estas alianzas amplían el alcance de las iniciativas del Banco y favorecen la generación de impactos positivos en diversos grupos de interés.

9. Conclusiones y próximos pasos

Durante 2025, Banco Promerica consolidó la igualdad de género como un eje estratégico de su modelo de sostenibilidad, incorporando objetivos, indicadores, programas y mecanismos de seguimiento que permiten generar resultados tangibles tanto para el cliente interno como para el cliente externo.

Los avances obtenidos demuestran una gestión integral que combina inclusión financiera, desarrollo empresarial, educación, empleabilidad y fortalecimiento del talento humano. La mejora en la evaluación de los Women's Empowerment Principles, el crecimiento del Programa Protagonistas y el cumplimiento de los objetivos de género definidos en el marco de los Principios de Banca Responsable reflejan el compromiso institucional con la generación de oportunidades para las mujeres.

En el ámbito externo, los resultados evidencian una contribución significativa al empoderamiento económico femenino. El fortalecimiento de las pymes lideradas por mujeres, la amplia participación de mujeres en los programas de educación financiera y los procesos de empleabilidad desarrollados durante el año permitieron ampliar el acceso a conocimientos, recursos y oportunidades para cientos de mujeres en diferentes comunidades del país.

Asimismo, las acciones impulsadas mediante el Programa Protagonistas demostraron que la combinación de servicios financieros, formación, redes de apoyo, mentoría y espacios de visibilización genera impactos positivos que van más allá del acceso al crédito, contribuyendo al fortalecimiento de capacidades personales, empresariales y profesionales.

En el ámbito interno, la organización mantuvo una representación femenina equilibrada dentro de su fuerza laboral, así como una participación relevante de las mujeres en procesos de reclutamiento, concursos internos y posiciones de liderazgo. Los resultados obtenidos en el análisis salarial también permiten reforzar la confianza en las prácticas de remuneración basadas en criterios objetivos y de equidad.

El conjunto de estos avances confirma que la igualdad de género no constituye únicamente una responsabilidad social, sino también una oportunidad estratégica para fortalecer la innovación, la competitividad, la resiliencia organizacional y la generación de valor sostenible.

Próximos pasos

Con el propósito de continuar fortaleciendo su estrategia de género y ampliar su impacto positivo, Banco Promerica identifica las siguientes líneas de acción para los próximos años:

1. Fortalecer la inclusión financiera de las mujeres

Continuar ampliando la oferta de productos y servicios dirigidos a mujeres emprendedoras y empresarias.

Incrementar la participación de pymes lideradas por mujeres dentro de la cartera de clientes.

Desarrollar nuevas iniciativas de acompañamiento y asesoría financiera especializada.

2. Potenciar el Programa Protagonistas

Ampliar la cobertura geográfica del programa.

Incrementar la cantidad de mujeres beneficiadas por actividades de formación y networking.

Fortalecer los mecanismos de medición de impacto del programa.

Consolidar nuevas alianzas estratégicas para ampliar su alcance.

3. Fortalecer la educación financiera y digital

Incrementar el número de mujeres beneficiarias de los programas de educación financiera.

Promover contenidos adaptados a las necesidades de emprendedoras, empresarias y mujeres jóvenes.

Continuar fortaleciendo iniciativas de inclusión digital y uso seguro de herramientas financieras digitales.

4. Impulsar el liderazgo femenino

Continuar promoviendo programas de mentoría y desarrollo profesional.

Incrementar las oportunidades de crecimiento interno para mujeres.

Fortalecer la visibilización de referentes femeninos dentro de la organización.

Mantener el seguimiento periódico de indicadores de liderazgo y representación.

5. Mantener el monitoreo de la equidad salarial

Continuar realizando análisis periódicos de la estructura salarial.

Fortalecer herramientas de seguimiento y detección temprana de posibles brechas.

Mantener prácticas transparentes y objetivas de compensación.

6. Consolidar el liderazgo en WEPs y compromisos internacionales

Mantener la categoría de Liderazgo en la evaluación WEPs.

Fortalecer la integración de la perspectiva de género en todas las áreas de negocio.

Continuar reportando avances mediante indicadores verificables y comparables.

Profundizar la alineación con los Principios de Banca Responsable y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
