



КЫРГЫЗ ФОНДУЛУК БИРЖАСЫ
 КЫРГЫЗСКАЯ ФОНДОВАЯ БИРЖА
 KYRGYZ STOCK EXCHANGE



**Sustainable
 Stock Exchanges**



IFC | **International
 Finance Corporation**
 WORLD BANK GROUP

Creating Markets, Creating Opportunities

Стратегическое
 сотрудничество с



 COLUMBIA | SIPA
 School of International and Public Affairs

Sustainable Investing Research Initiative



THE GOVERNMENT
 OF THE GRAND-DUCHY OF LUXEMBOURG
 Ministry of Finance

ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ

5 ГЕНДЕРНОЕ
 РАВЕНСТВО



ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И ГЛОБАЛЬНЫЕ РЫНКИ



Перевод предоставлен
Федерацией Евро-
Азиатских Фондовых Бирж



КЫРГЫЗ ФОНДУЛУК БИРЖАСЫ
КЫРГЫЗСКАЯ ФОНДОВАЯ БИРЖА
KYRGYZ STOCK EXCHANGE

Приветственное слово

Аида Чодулова
Вице-Президент, КФБ





Network Jordan

Приветственное слово

Улзиисурен Ямсран
Региональный Представитель
«ООН-женщины» в Кыргызстане



5 ГЕНДЕРНОЕ
РАВЕНСТВО



ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И ГЛОБАЛЬНЫЕ РЫНКИ

Часть I: Понимание сложности посредством подготовки и соответствия стандартам

ОБЩИЕ ПРАВИЛА



Продолжительность 2 часа



Вопросы и ответы на протяжении всего вебинара



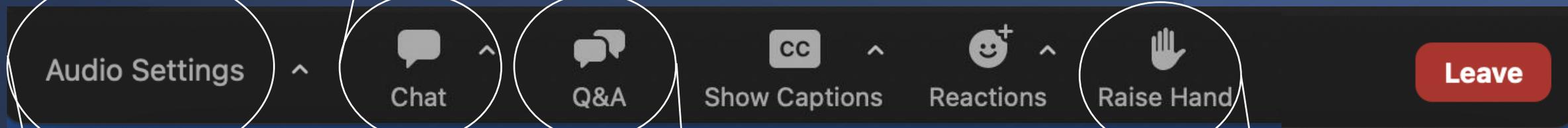
Участие ожидается



Сертификат при участии в опросе

ФУНКЦИЯ ЧАТА:

Используйте окно чата, чтобы представиться и оставить комментарии.



НАСТРОЙКИ ЗВУКА:

В настоящее время звук всех участников отключен, чтобы все могли слышать докладчиков. Пожалуйста, используйте другие функции для общения с нами.

ОКНО ВОПРОСОВ И ОТВЕТОВ:

Задавайте любые вопросы, которые могут у вас возникнуть, в поле «Вопросы и ответы». Мы будем отвечать на них на протяжении всей сессии.

ПОДНЯТЬ РУКУ:

В конце, если у нас будет время для вопросов и ответов, поднимите руку, если хотите задать вопрос.





Тиффани Грабски
Руководитель Академии



Михаил Зимони
Старший специалист



В ПАРТНЕРСТВЕ С



Азима Абакирова
Координатор данных и партнерства по
ЦУР, «ООН-женщины» в Кыргызстане



В ПАРТНЕРСТВЕ С



Лейла Аль Касем

*Специалист по принципам расширения прав и возможностей женщин и частному сектору
ООН Женщины Иордания*



ПРИГЛАШЕННЫЙ СПИКЕР

Bloomberg

Юрика Мурасава
ESG -специалист

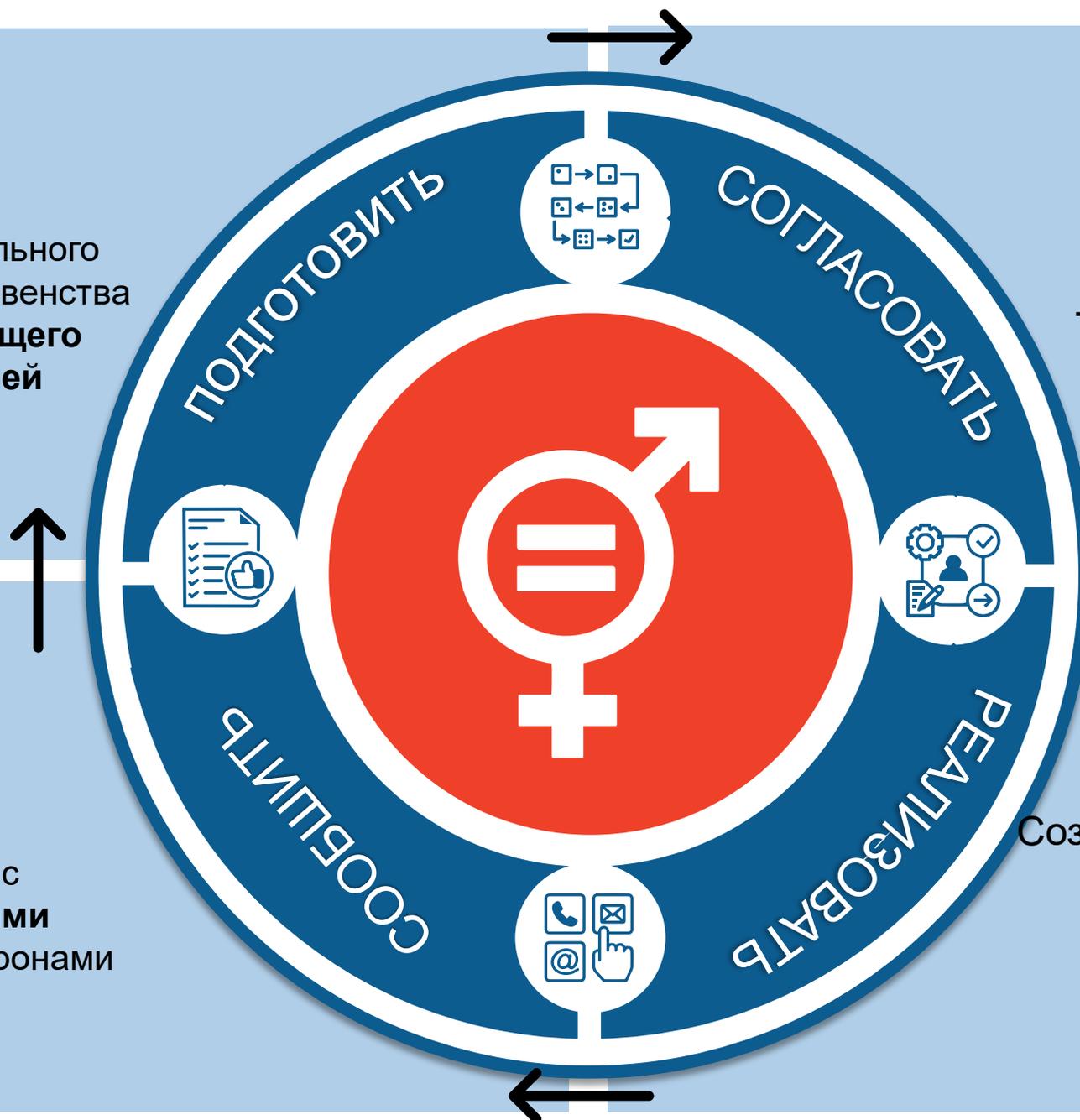


РЕШЕНИЕ СЛОЖНОСТЕЙ



ПОДГОТОВИТЬ

Построение фундаментального понимания гендерного равенства посредством обзора **текущего положения, языка и целей**



СОГЛАСОВАТЬ

Определение **глобальных принципов, местных требований и практик коллег**, которые могут помочь участникам на пути к повышению гендерного равенства.

СООБЩИТЬ

Раскрытие гендерной информации и общение с **внутренними и внешними заинтересованными сторонами** по гендерным темам

РЕАЛИЗОВАТЬ

Создание ценности с помощью гендерного подхода к **продвижению на рынке и разработке продуктов**

ЦЕЛИ ОБУЧЕНИЯ



Понять, почему необходимы действия для повышения гендерного равенства



Определить, **какие** инструменты
можно использовать для
повышения гендерного равенства

ПОВЕСТКА ДНЯ

Длительность: 2 часа	Тема: Гендерное равенство на мировых рынках. Часть 1 – Понимание сложностей посредством подготовки и согласования
15 мин	Введение в курс и тему
45 мин	Шаг 1. Подготовка: связь между гендерными вопросами и финансированием
5 мин	Перерыв
45 мин	Шаг 2. Согласование: рамки гендерного подхода
10 мин	Подведение итогов и вопросы



Mentimeter

Посетите
www.menti.com и
введите код, которым
мы поделимся в чате.

**Сколько вы уже
знаете?**



ПОНИМАНИЕ ГЕНДЕРНО - ФИНАНСОВОЙ ВЗАИМОСВЯЗИ

ПОДГОТОВИТЬ



ЦЕЛЬ

СРЕДА

ЯЗЫК

ПОДГОТОВИТЬ

ЦЕЛЬ

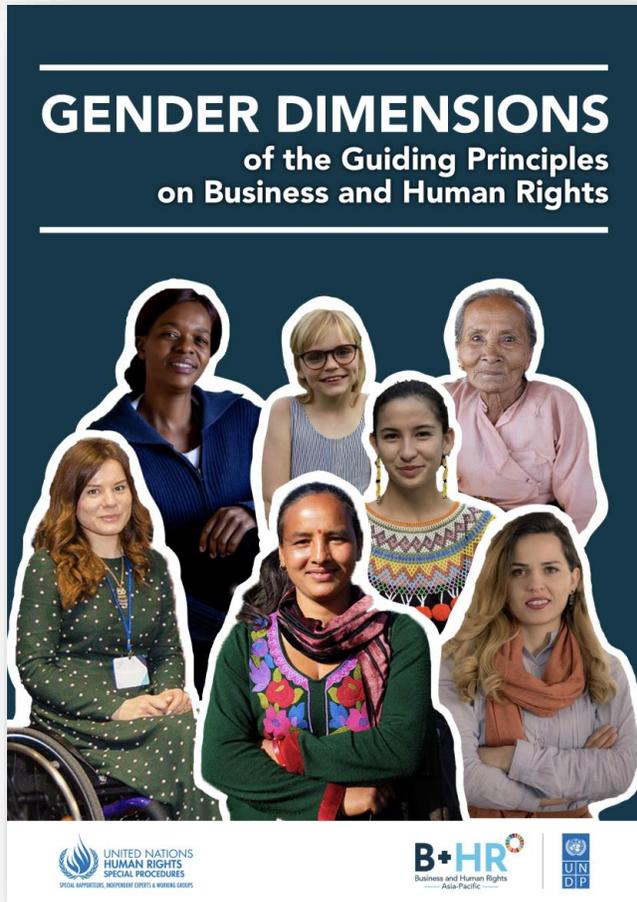
Гендерный подход – почему это важно

СРЕДА

ЯЗЫК



РУКОВОДСТВО ПО ВЕДЕНИЮ БИЗНЕСА И СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



14

- Все предприятия, включая малые и средние, должны предпринять соответствующие шаги для соблюдения прав человека.

16

- Предприятия должны закрепить свои обязательства по соблюдению прав женщин и содействовать достижению реального гендерного равенства в **политике гендерного равенства**

20

- Предприятия должны отслеживать эффективность своих ответных мер, используя **данные с разбивкой по полу**.

21

- Предприятия должны регулярно предоставлять адекватную и легкодоступную информацию заинтересованным сторонам.

Повестка на период до 2030 года «Без гендерного равенства не может быть устойчивого развития»

Подробнее о том, как гендерная проблематика вписывается в Цели устойчивого развития ООН, читайте на сайте «ООН-Женщины» [здесь](#).



“Достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин является неотъемлемой частью каждой из 17 целей. Лишь обеспечив права женщин и девочек во всех сферах, мы сможем достичь справедливости и инклюзивности, создать экономику, работающую на благо всех, и обеспечить устойчивое развитие нашей общей среды обитания – как сейчас, так и для будущих поколений.



ПОВЫШАЯ ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО...



Насилие в обществе уменьшается

**Повышается экономическая
производительность**

**Повышается устойчивость к
финансовым и экологическим
кризисам**

ВЛИЯНИЕ РАЗНООБРАЗНОГО ЛИДЕРСТВА



- Компании нижнего квартиля с самым низким процентом женщин на руководящих должностях
- Компании верхнего квартиля с самым высоким процентом женщин на руководящих должностях

ПРЕИМУЩЕСТВА



Повышение рентабельности и финансовых показателей



Принятие более хороших решений



Более конкурентоспособны и инновационны



Более эффективное привлечение и удержание талантов



Привлечение больше средств



Улучшение экологических показателей

ВЛИЯНИЕ РАЗНООБРАЗНОГО ЛИДЕРСТВА

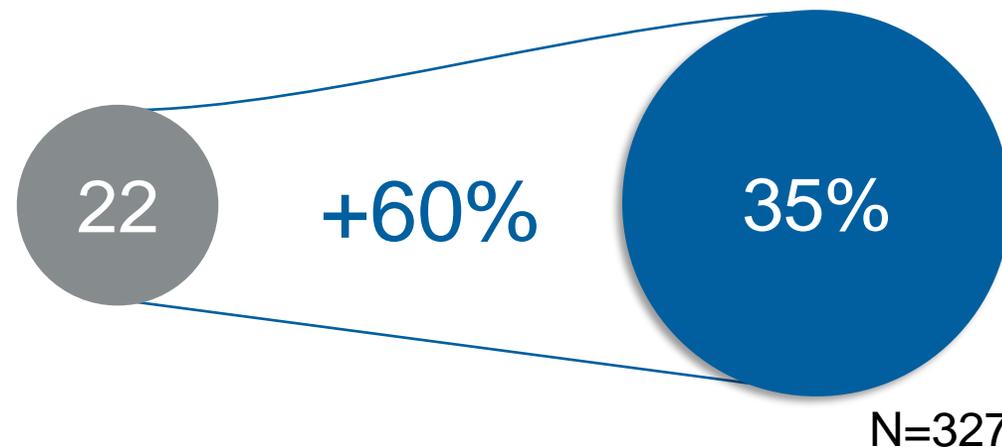
Вероятность повышения интенсивности выбросов ПГ



Вероятность улучшения интенсивности использования воды



Вероятность повышения энергоемкости



- Без изменений / снижение % женщин в советах директоров
- Увеличение доли женщин в советах директоров

ЖЕНЩИНЫ



Подвержены влиянию климата

Женщины в непропорционально большой степени страдают от изменения климата ([OECD, 2021](#))

Улучшение управления климатом

Компании, в советах директоров которых более 30 % женщин, как правило, имеют лучшее управление климатом ([BloombergNEF](#) и [Фонд мира Сасакавы](#))

Уменьшение выбросов CO₂

Увеличение числа женщин-менеджеров в компании на 1% связано с сокращением выбросов CO₂ в атмосферу на 0,5%. ([Банк международных расчетов](#))



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР: Облигация с двойной выгодой (Gender Smart)

- **КЛИМАТ:** кредит в размере \$44 млн для финансирования строительства крупнейшей в Турции ветряной электростанции
- **ГЕНДЕР:** Ежегодно оценивается по ряду гендерных критериев, и улучшения будут способствовать улучшению условий кредитования.

Источник : [Gender Smart](#)

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР: Углеродные кредиты с учетом гендерных факторов (Золотой стандарт)



сообщаться

- **КЛИМАТ: сокращение выбросов CO₂ на 50 000 тонн в год**
- **ЗДОРОВЬЕ: 40 000 человек получили доступ к чистой воде, сократив количество случаев заболеваний, передающихся через воду**
- **ГЕНДЕР: Четыре часа в неделю на одно домохозяйство и сокращение пропусков занятий в школе**

ПОДГОТОВИТЬ

ЦЕЛЬ

СРЕДА

ЯЗЫК

Состояние рынка - на каком этапе мы сейчас находимся





Посетите
www.menti.com и
введите код, которым
мы поделимся в чате

**Сколько времени
потребуется для
достижения равенства?**

ZOOM ОПРОС

Выберите ПОДХОДЯЩИЙ ОТВЕТ

Zoom опрос должен появиться на вашем экране через мгновение. Если он не появился, не стесняйтесь отвечать в чате или написать напрямую ведущим.

1. Какая доля женщин-генеральных директоров компаний, включенных в листинг, в вашем регионе?

- I. 5%
- II. 10%
- III. 20%
- IV. 30%
- V. 40%
- VI. 50%

ГЕНДЕРНЫЙ СТАТУС В СОВЕТАХ ДИРЕКТОРОВ



Чтобы узнать больше о работе SSE по обеспечению гендерного равенства, посетите сайт sseinitiative.org/gender-equality/
Данные о гендерном равенстве в советах директоров компаний можно найти на сайте <https://sseinitiative.org/gender-equality-database/>

Introduction

UN member States have agreed through the Sustainable Development Goals (SDGs) that gender equality is an integral element of sustainable development. SDG5 explicitly addresses gender equality and gender equality is further integrated as a cross cutting issue in a total of 10 different SDGs.¹ Stock exchanges, regulators and other capital market participants can play an important role in promoting gender equality through leadership, market education and promoting gender-focused products and applicable reporting.² This UN SSE Market Monitor, prepared with IFC and in collaboration with UN Women, is part of an annual series launched in 2021. This annual review of over 5,000 companies grouped by primary listing venue, provides exchanges, regulators and policy makers with the state of gender equality in the leadership positions of companies listed on their markets. The analysis shows how markets have either progressed or declined in gender balance since the previous year's analysis and provides additional data on markets that have rules for the mandatory minimum number of women on corporate boards. The data can serve as a benchmark for exchanges and other relevant institutions in their efforts to promote women's full and effective participation in, and equal opportunities for, corporate leadership positions.

This year's report is organized into two sections: section I analyzes the main markets of the G20 and section II analyzes the top 5 markets by market capitalization in 7 different world regions or country groupings (based on UN taxonomy), covering 35 markets.



¹ See Annex 3 of the SSE-IFC publication [How exchanges can advance gender equality](#) for the full list of indicators.

² For an action plan with key activities stock exchanges can do to advance gender equality, see the joint SSE-IFC publication [How exchanges can advance gender equality](#).

I. G20 Analysis

This section analyzes gender in corporate leadership in over 2,000 listed companies, organized by primary listing venue, listed on the largest stock exchanges in the G20 countries (figure 1).

Figure 1. Ranking of G20 Stock Exchanges Based on the Gender Balance of Issuers' Boards

Market	Exchange	% Board seats held by women	% Year on year change	% Mandatory minimum rule for women on boards	% Firms with at least 30% women on board	% Firms with all male board	% Chair position held by women	% Year on year change	% CEO position held by women	% Year on year change
1 France	Euronext Paris	45	-0.2	40	97	1	6	-2	6	-
2 United Kingdom	London Stock Exchange (LSE)	39	+1.3		87	1	14	+4	7	-2
3 Italy	Borsa Italiana	36	-0.6	40	77	2	15	+8	2	-10
4 Australia	Australian Securities Exchange (ASX)	35	+2.3		72	0	11	+3	10	+2
5 United States	New York Stock Exchange (NYSE)	34	+1.8		68	0	12	-	13	+2
6 Germany	Deutsche Börse	33	-0.6	30	76	6	5	-	3	-4
7 Canada	Toronto Stock Exchange (TSX)	33	-0.7		64	0	11	+2	5	-1
8 South Africa	Johannesburg Stock Exchange (JSE)	32	0.0		57	1	15	+10	8	-7
9 United States	Nasdaq	31	+2.7	*	60	2	3	-13	6	-
G20 AVERAGE		22	+0.5				7	+2	5	
10 India	National Stock Exchange of India (NSE) Bombay Stock Exchange (BSE)	17	+0.8	*	10	1	6	+2	6	+3
11 China	Shenzhen Stock Exchange (SZSE)	17	+1.2		14	22	6	-	6	-
12 Japan	Japan Exchange Group (JPX)	17	+3.0		11	6	3	+3	1	-
13 Türkiye	Borsa Istanbul	16	+0.3		17	25	3	-1	2	+2
14 China	Stock Exchange of Hong Kong (HKEX)	14	+1.8	*	13	28	6	+3	5	-2
15 Brazil	Brazil Exchange (B3)	14	-1.3		7	23	5	+4	3	+2
16 Indonesia	Indonesian Stock Exchange (IDX)	13	-1.8		17	47	13	+9	6	+2
17 Russian Federation	Moscow Exchange (MOEX)	13	+1.7		8	24	4	-1	2	-2
18 China	Shanghai Stock Exchange	12	-0.2		10	33	2	-	1	-2
19 Mexico	Bolsa Mexicana de Valores (BMV)	11	+1.2		5	30	2	+2	0	-2
20 Argentina	Bolsas y Mercados Argentinos (BYMA)	11	-2.0	33	6	48	3	+2	4	+4
21 Korea (ROK)	Korea Exchange (KRX)	10	+0.3	*	3	34	1	-	2	-
22 Saudi Arabia	Saudi Exchange	3	+0.6		1	80	2	+1	1	-

Source: UN SSE, based on data from Bloomberg and companies' latest FY annual reports.

Notes: An analysis of the gender balance of corporate leadership of the top 100 issuers by market capitalization from each of the 22 exchanges in the G20. The analysis covers data on 2,167 firms in total; 100 per market except for Argentina with 67.

* These exchanges have a mandatory minimum of 1 woman on the board.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР

Регион	Рынки	% мест в совете директоров сохраненных женщинами	% изменения (г/г)	Все мужчины в совете директоров (%)	Глава совета директоров женщины (%)	Женщины-руководители (%)
1 Европа	Франция, Великобритания, Швеция, Германия, Швейцария	36	+ 1	3	8	6
2 СШАКНЗ	Австралия, США (2 биржи), Канада, Новая Зеландия	32	+ 1	2	11	8
3 Африка	Южная Африка, Кения, Нигерия, Марокко, Египет	22	=	16	9	7
4 Юго-Восточная Азия	Малайзия, Таиланд, Филиппины, Сингапур, Индонезия	19	=	18	4	3
5 Восточная Азия	Китай (3 биржи), Япония, Корея	14	=	25	4	3
6 Латинская Америка	Чили, Бразилия, Перу, Мексика, Аргентина	13	=	35	3	3
7 Западная Азия	Турция, ОАЭ, Кувейт, Саудовская Аравия, Катар	7	+ 1	61	2	2

БАРЬЕРЫ В ВАШЕМ РЕГИОНЕ

НАПИШИТЕ В ЧАТ:

Какие препятствия стоят перед вашей организацией/страной на пути продвижения гендерного равенства в корпоративном руководстве?



ключевые Барьеры

- Ограниченное наличие данных с разбивкой по полу и непоследовательная практика отчетности
- Отсутствие возможностей для обучения и профессионального развития
- Отсутствие управления человеческим капиталом с учетом гендерных факторов, в том числе в процессах найма, удержания и продвижения по службе.
- Предвзятое отношение и стереотипы, согласно которым женщины не обладают качествами, необходимые руководителю
- Недостаточная осведомленность или скептическое отношение к бизнес-обоснованию гендерно сбалансированного руководства
- Ограниченный доступ к сетям и связям
- Отсутствие доступа к ролевым моделям, наставникам, тренерам и спонсорам
- неподходящая рабочая среда в отраслях, где традиционно доминируют мужчины
- Проблемы с безопасностью на рабочих местах, гендерное насилие и домогательства

ПОДГОТОВИТЬ

ЦЕЛЬ

СРЕДА

ЯЗЫК

Ключевая терминология - почему язык имеет значение

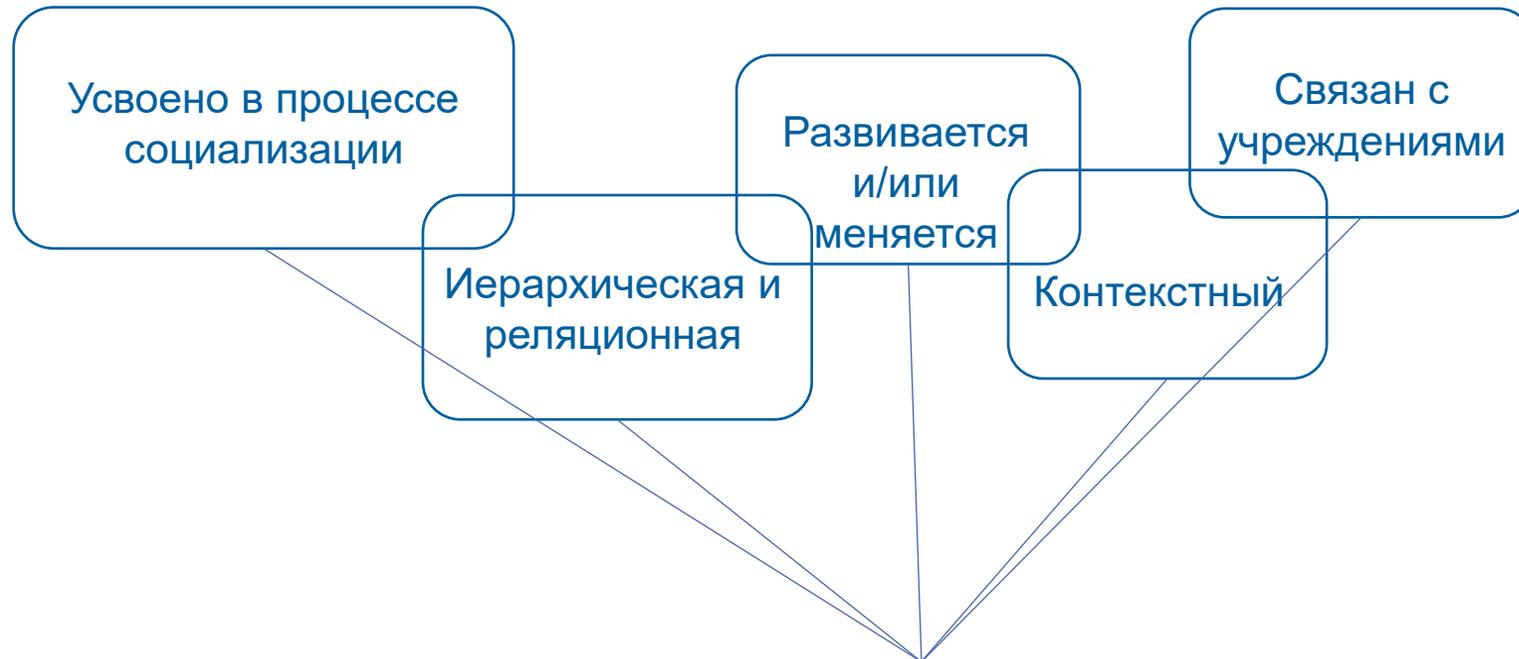




Посетите
www.menti.com и
введите код, которым
мы поделимся в чате

Что значит для вас гендер?

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ «ГЕНДЕР»



Изучите различные термины, связанные с гендерной проблематикой, в [Глоссарий гендерного равенства ООН Женщины](#)

- Социальные атрибуты
- Возможности
- Нормы
- Роли

Разнообразие, равноправие и включение (РСВ)



Источник: Изображение адаптировано из [этого блога](#)

ZOOM ОПРОС

Выберите ПОДХОДЯЩИЙ ОТВЕТ

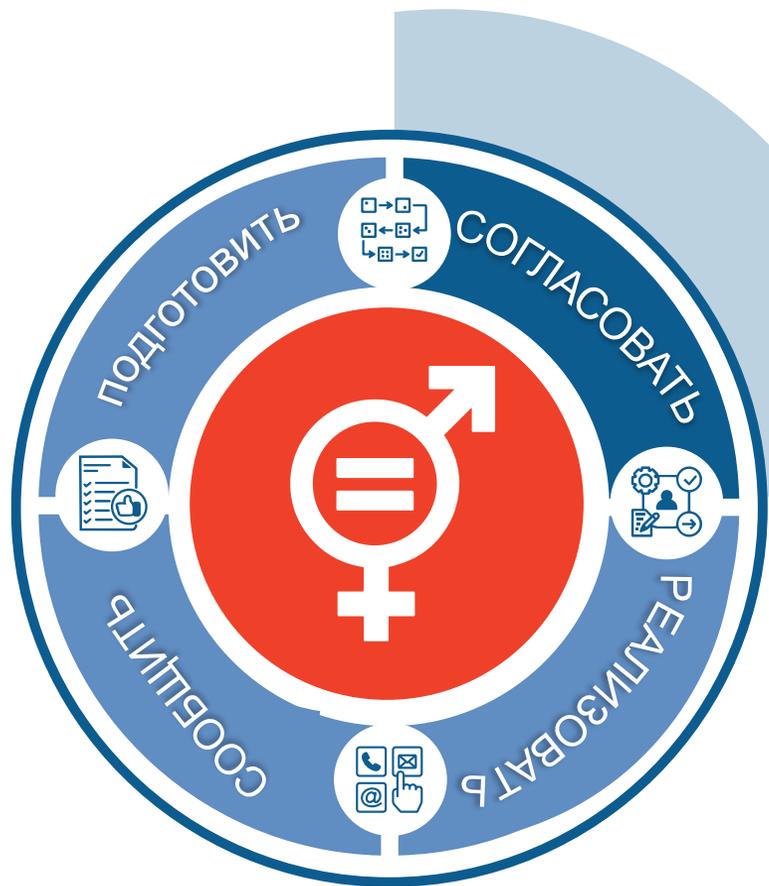
Zoom опрос должен появиться на вашем экране через мгновение. Если он не появился, не стесняйтесь отвечать в чате или написать напрямую ведущим.

2. Равноправие или равенство?

Гендер __А__ - это цель, гендер __В__ - средство ее достижения.

Что является целью?

- I. РАВНОПРАВИЕ
- II. РАВЕНСТВО



ПОНИМАНИЕ МИРОВЫХ СТАНДАРТОВ И ПЕРЕДОВЫЕ ОПЫТЫ

СОГЛАСОВАТЬ

ГЛОБАЛНЫЕ

МЕСТНЫЕ

КОЛЛЕГИ



СОГЛАСОВАТЬ

ГЛОБАЛЬНЫЕ

Глобальные показатели - с чего начать

МЕСТНЫЕ

КОЛЛЕГИ



ZOOM ОПРОС

Выберите ПОДХОДЯЩИЙ ОТВЕТ

Zoom опрос должен появиться на вашем экране через мгновение. Если он не появился, не стесняйтесь отвечать в чате или написать напрямую ведущим.

3. Подписала ли ваша организация Принципы расширения прав и возможностей женщин ООН?

- I. ДА
- II. НЕТ
- III. НЕ ЗНАЮ



Нажмите [здесь](#), чтобы посмотреть на YouTube

Глобальный след подписавшихся ПРПВЖ

Количество подписавших:
9300+ из 160+ стран по
состоянию на октябрь 2023
года



ОБЗОР ПРПВЖ



-  1 – Корпоративное руководство высокого уровня
-  2 – Справедливое отношение к женщинам и мужчинам на работе без дискриминации
-  3 – Здоровье, благополучие и безопасность сотрудников
-  4 - Образование и обучение для карьерного роста
-  5 - Развитие предприятий, цепочки поставок и маркетинговые практики
-  6 - Общественные инициативы и пропаганда
-  7 - Измерение и отчетность

ПРИМЕР ВНЕДРЕНИЯ ПРПВЖ – ПУТЬ ПРПВЖ (WEPs)

Активировать

Активизация действий с внутренними заинтересованными сторонами по продвижению GEWE на рабочем месте, рынке и в обществе

Привлечь

Поделитесь своими успехами с сообществом WEPs и взаимодействуйте с внешними заинтересованными сторонами.



Отчёт

Отчет о гендерном равенстве на странице профиля компании WEPs

Поддерживать

Соберите данные, держите мониторинг прогресса, результатов и воздействия

Составьте план действий, установите достижимые цели. –
WEPs вам поможет

Как стать подписчиком WEPs

Критерии соответствия

- 1 Юридически зарегистрированная компания любого сектора, размера и формы собственности
торговые палаты, промышленные ассоциации

Как?

- 2 Зайдите www.weps.org/join для заполнения онлайн формы

EDGE СТАНДРТ

- Сертификация EDGE - это глобальный стандарт в области разнообразия, равноправия и инклюзивности (DE&I), в основе которого лежит подход к гендерному и межсекторному равенству на рабочем месте.
- Стандарты - EDGE (гендерно-бинарный) и EDGEplus (гендерный и межсекторный) - предлагают целостную структуру, с помощью которой организации могут оценить свое положение с точки зрения гендерного и межсекторного равенства.
- Система состоит из требований и спецификаций, соответствие которым проверяется независимой третьей стороной, что приводит к сертификации EDGE.



СОГЛАСОВАТЬ

ГЛОБАЛНЫЕ

МЕСТНЫЕ

КОЛЛЕГИ

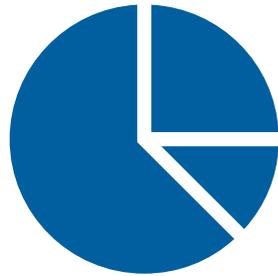
Гендерное регулирование - какие
последствия следует ожидать



РЕГУЛЯЦИЯ

Рынок	Требования	Год соблюдения	Женщины в совете%	Все мужчины в совете%	Все женщины в совете%	Женщины в гендиректоры %
Франция (Euronext-Paris)	мин. 40% женщины	2017	45	1	6	6
Италия (Borsa Italiana)	мин. 40% женщины	2019	36	2	15	2
Германия (Deutsche Boerse)	мин. 30% женщины	2016	33	6	5	3
США (Nasdaq)	мин. 1 женщина	2023	31	2	3	6
Швейцария (SIX)	мин. 30% женщины	2026	28	6	5	4
Малайзия (Bursa Malaysia)	мин. 1 женщина	2024	26	4	5	2
Марокко (Bourse de Casablanca)	мин. 30% женщины	2024	20	22	7	4
Индия (NSE and BSE)	мин. 1 женщина	2019	17	1	6	6
Китай (HKEX)	мин. 1 женщина	2024	14	28	6	5
Египет (EGX)	мин 25% женщины	2021	12	31	3	2
Аргентина (BYMA)	мин. 33% женщины	**	11	48	3	4
Корея (KRX)	мин. 1 женщина	2022	10	34	1	2
ОАЭ (ADX)	мин. 1 женщина	2020	8	45	0	1

РАЗБИРАЯСЬ В ТРЕБОВАНИЯХ



Политика, основанная на квотах

- Требуется достичь определенной квоты
- Легко определить требование и легче обеспечить его выполнение
- Пустое требование не учитывает первопричину

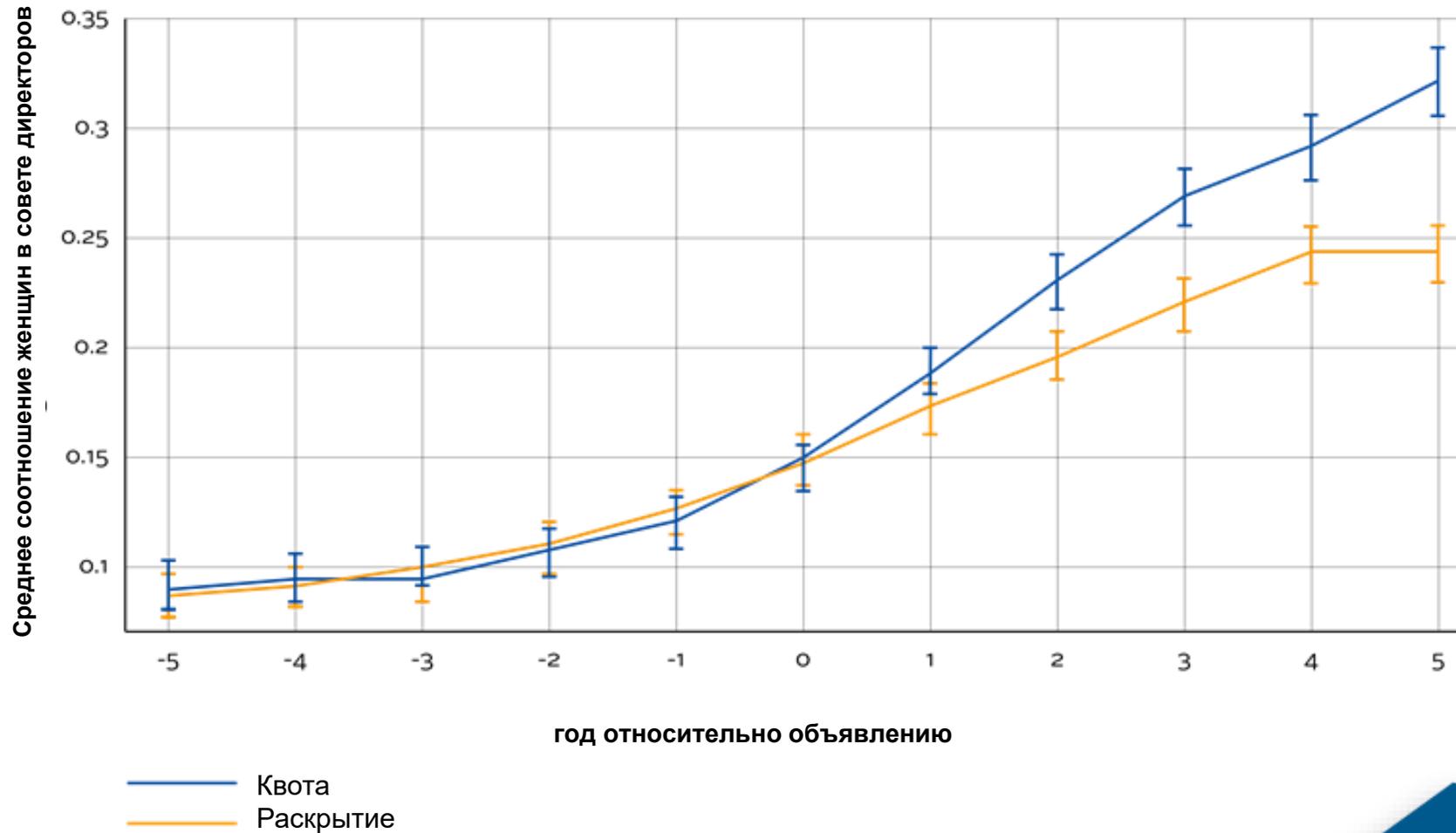


Политика, основанная на раскрытии информации

- Раскрытие политики; руководство по целевым показателям
- Нелегко определить и труднее обеспечить соблюдение / измерение
- Более адаптируемы к коренным причинам / индивидуальным обстоятельствам

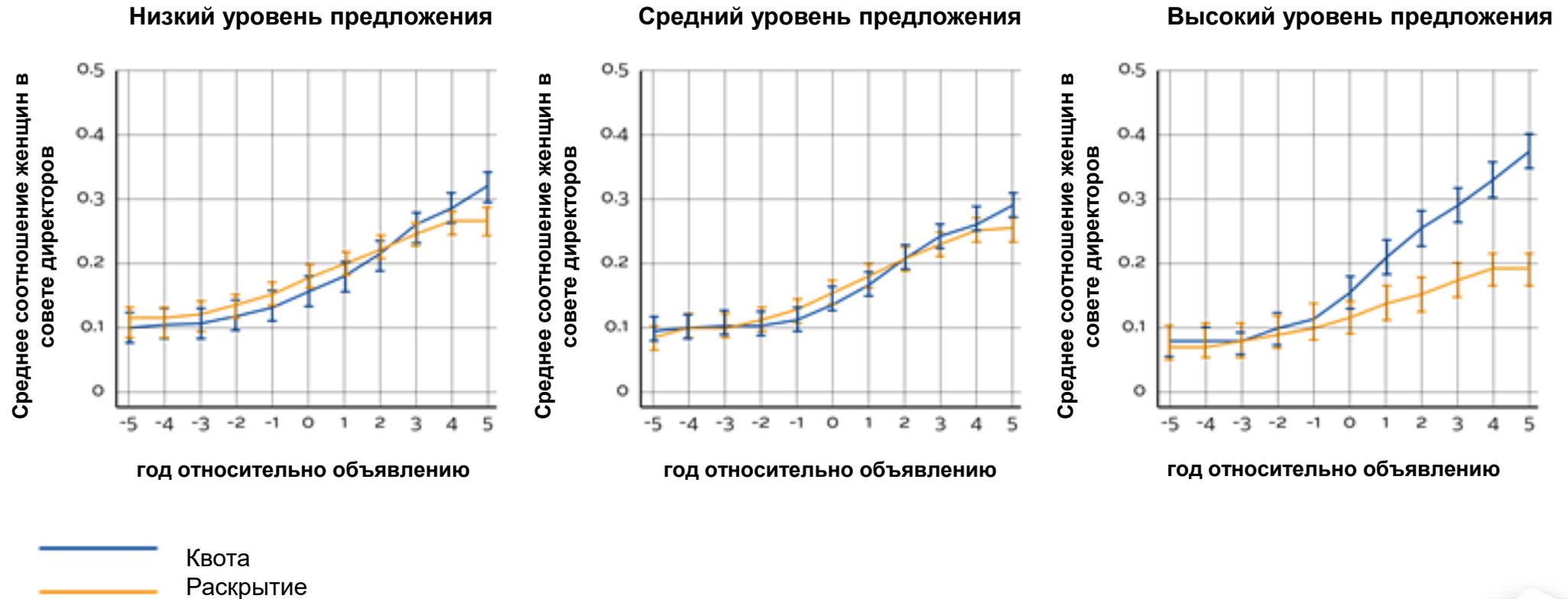
КВОТА ПРОТИВ ПОЛИТИКИ РАСКРЫТИЯ ИНФОРМАЦИИ

Гендерное соотношение в совете директоров при объявлении политики



КВОТА ПРОТИВ ПОЛИТИКИ РАСКРЫТИЯ ИНФОРМАЦИИ

Соотношение мужчин и женщин в совете директоров при объявлении политики по отраслям с различными ограничениями предложения



Корпоративные стратегии – история двух компаний

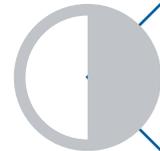
**Сова
Инк.**



**Павлин
ОАО**



В обеих компаниях 10% женщин занимают руководящие должности



В обеих компаниях 50% женщин и мужчин занимают должности оперативного уровня.



У обеих компаний новый гендиректор, для которого гендерное равенство является приоритетом



Устанавливает цель - 40% женщин в руководстве



Гендиректор делится личным опытом достижения



Объявляет о замораживании приема на работу кандидатов-мужчин до дальнейшего уведомления

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИОРИТЕТНЫХ ЦЕЛЕЙ

Сова
Инк.





Гендиректор присоединяется к клубу 30% публики



Создает целевую группу для определения блокировок



Иницирует обратную программу наставничества

**В ПРИОРИТЕТЕ
ПРИНЦИПЫ**





Посетите
www.menti.com и
введите код, которым
мы поделимся в чате

**Какие стратегии, по
вашему мнению,
сработают лучше всего?**



Меньше внутренних повышений



Больше внешних наймов



Больше времени требуется для
найма новых сотрудников



Стагнация инноваций

**РЕЗУЛЬТАТЫ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ
ПРИОРИТЕТНЫХ
ЦЕЛЕЙ**

**Сова
Инк.**





Больше внутренних повышений



Все больше матерей остаются на работе



Ресурсы HR перенаправлены на поддержку обучения



Рост инновации

**РЕЗУЛЬТАТЫ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ
ПРИОРИТЕТНЫХ
ЦЕЛЕЙ**



КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА



Практика найма персонала

- Скрытие личности
- Инклюзивное объявление о вакансии
- Трейнинг по гендерной чувствительности

Политика

- Политика противодействия домогательствам
- Пересмотр условий родительского отпуска
- Баланс между работой и личной жизнью
- Политика общения

Аудит и исследования

- Проверка на неосознанные предвзятости
- Гендерный аудит
- Внешние аудиты гендерного разрыва в оплате труда

Тон в руководстве

- Обучение и подготовка членов совета директоров / руководителей
- Интеграция эффективных практик ESG
- Цели устойчивого развития

ZOOM ОПРОС

Выберите ПОДХОДЯЩИЙ ОТВЕТ

Zoom опрос должен появиться на вашем экране через мгновение. Если он не появился, не стесняйтесь отвечать в чате или написать напрямую ведущим.

4. Как ваша компания может улучшить свои финансовые показатели?

(может быть несколько правильных ответов)

- I. Внедрение политики, способствующих гендерному разнообразию.
- II. Создание советов директоров, состоящих исключительно из женщин.
- III. Собирать данные с разделением по гендерному признаку.
- IV. Продвигать только женщин до достижения равенства.
- V. Установка целей на основе гендера.

СОГЛАСОВАТЬ

ГЛОБАЛНЫЕ

МЕСТНЫЕ

КОЛЛЕГИ

Практики сверстников - как оставаться
впереди



ПРАКТИКИ, СПЕЦИФИЧНЫЕ ДЛЯ СЕКТОРА И ОТРАСЛИ



Рабочее место

- Банк в Швеции - Гендерный разрыв в оплате труда
- Банк в Испании - выравнивание условий игры
- Авиакомпания в Латинской Америке - увеличение количества женщин-пилотов



РЫНОК

- Финансовая платформа в США - Решения для инклюзивного инвестирования
- Банк в Латинской Америке запустил программу финансовой инклюзии для женщин



Ускорение прогресса

- WEPs Ускоритель бизнеса
 - Оценить
 - Действовать
 - Соединить
 - Расти
 - Воздействовать

Ресурсы, чтобы оставаться впереди

Модуль плана действий по гендерным вопросам

Этот модуль предоставляет шаги по разработке успешного плана действий по гендерным вопросам на уровне всей организации, который продвигает гендерное равенство и укрепление позиций женщин на рабочем месте, на рынке и в обществе.

Доступ открыто

Список для набора персонала с учетом гендерных факторов

Этот список поможет вам проверить, насколько процесс подбора персонала в вашей компании учитывает гендерные особенности. Его могут использовать в своей повседневной работе рекрутинговые компании, агенты и внутренние отделы кадров.

Только для подписчиков

Инструмент оценки закупок с учетом гендерных аспектов

Этот инструмент позволяет компаниям оценить свой прогресс в реализации политики и практики закупок с учетом гендерных факторов. Состоящий из 31 вопроса, инструмент позволяет выявить недостатки и области для улучшения.

Только для подписчиков



Глубокое
изучение
гендерных
индексов

ПРИГЛАШЕННЫЙ СПИКЕР

Юрика Мурасава
ESG -специалист
Bloomberg

Bloomberg



Посетите
www.menti.com и
введите код, которым
мы поделимся в чате

**1. Назовите 3 мероприятия,
которые вы планируете начать
в своей организации...**

**2. Оцените заново свои знания
по этой теме**



Certificate of Participation

YOUR NAME HERE

Participated in
Gender Equality & Capital Markets

In strategic collaboration with:



Sustainable Investing Research Initiative

**ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ К
НАМ В СРЕДУ, ЧТОБЫ
ПРОЙТИ ЭТОТ КУРС И
ПОЛУЧИТЬ СЕРТИФИКАТ**

КОНТАКТЫ

UN SSE Initiative
training@sseinitiative.org

IFC
lsalazar@worldbank.org

UN женщины
weps@unженщины.org

Пожалуйста, обратитесь к слайдам приглашенных докладчиков, чтобы узнать их контактную информацию



СПАСИБО НАШЕМУ ПРИГЛАШЕННОМУ СПИКЕРУ



Bloomberg

ЮРИКА МУРАСАВА
ESG СПЕЦИАЛИСТ

СПАСИБО НАШИМ ОФФИЦИАЛЬНЫМ СПОНСОРАМ





Примечание

Вся информация и мнения, включая все цифры, сроки и условия, содержащиеся в данной работе, указаны по состоянию на дату представления и могут быть изменены без уведомления. Ни ДЮЭ ООН, ни МФК не несут никакой ответственности перед получателями данной работы за любые потери, затраты или ущерб, предположительно понесенные такими получателями в результате использования ими данной работы или доверия к ней, и ни ДЮЭ ООН, ни МФК не принимают на себя никакой ответственности за любые действия, предпринятые или не предпринятые любым получателем данной работы на основании любых сведений, содержащихся в данной работе или опущенных в ней. Все названия, логотипы и товарные знаки, принадлежащие ЮВС ООН или МФК, встречающиеся в данной работе, являются собственностью соответствующих организаций, и вы не имеете права использовать такие материалы в любых целях без прямого письменного согласия соответствующей организации.



КЫРГЫЗ ФОНДУЛУК БИРЖАСЫ
КЫРГЫЗСКАЯ ФОНДОВАЯ БИРЖА
KYRGYZ STOCK EXCHANGE

СПАСИБО



THE GOVERNMENT
OF THE GRAND-DUCHY OF LUXEMBOURG
Ministry of Finance