



IGUALDAD DE GÉNERO Y MERCADOS GLOBALES

Este taller interactivo comenzará en breve

En colaboración con



Con el apoyo de



THE GOVERNMENT OF THE GRAND DUCHY OF LUXEMBOURG

COLUMBIA | SIPA
School of International and Public Affairs

Sustainable Investing Research Initiative

The SSE is a UN Partnership Programme of



5 GENDER
EQUALITY



IGUALDAD DE GÉNERO Y MERCADOS GLOBALES

Parte 1: Comprender la complejidad de la intersección entre equidad de género, mercados y alineación con las normas

Organización y Pautas



Duración: 2 horas



Preguntas: Permitido hacer preguntas en vivo y en todo momento



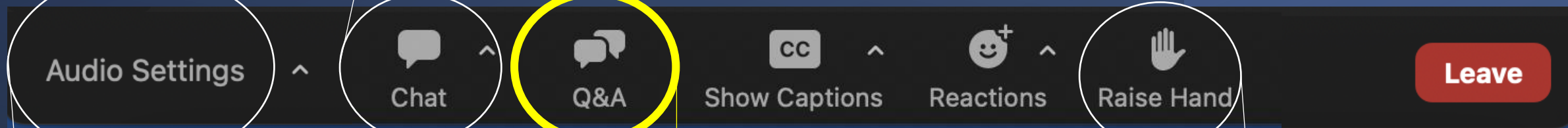
Participación: ¡Activa!



Certificado: Para obtener el certificado de participación, de debe completar oportunamente la encuesta que será enviada con dicha finalidad.

CUANDO UTILIZAR EL CHAT:

Use el cuadro de chat para presentarse y hacer comentarios.



AUDIO SILENCIADO:

Todos los participantes están silenciados para garantizar que todos puedan escuchar a los presentadores. Use las otras funciones para interactuar con nosotros.

COMO HACER PREGUNTAS:

1. Haga sus preguntas en el cuadro de preguntas y respuestas.
2. Recuerde que puede hacer todas las preguntas que estime conveniente a lo largo de la sesión.
3. Responderemos las preguntas a lo largo de la sesión y de la manera más rápida posible.

LEVANTAR LA MANO:

Si al final de la sesión queda tiempo para las preguntas y respuestas, levante la mano usando el icono correspondiente para hacer una pregunta.

PREPARAR

Comprensión integral sobre igualdad de género a través de una visión general del **panorama, el lenguaje y el propósito.**



COMUNICAR

Divulgar información sobre género y comunicarse con **las partes interesadas tanto internas como externas.**



ALINEAR

Identificar **los principios globales, los requisitos locales y las mejores prácticas entre pares**, que puedan servir de guía para implementar mejoras en las políticas y prácticas para mejorar la igualdad de género.



IMPLEMENTAR

Capturar valor a través de **generar y promover productos** del mercado con perspectiva de género



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE



Comprender **por qué** es necesario actuar para mejorar prácticas de igualdad de género



Identificar **qué** herramientas se pueden implementar para mejorar la igualdad de género.

AGENDA SESION 1

Duración: 2 horas	Tema: La igualdad de género en los mercados globales Parte 1: Comprender las complejidades a través de la preparación y la alineación
15 minutos	Presentación del curso y el tema
50 minutos	Paso 1. Preparar: La conexión entre género y finanzas
5 minutos	Pausa de 5'
40 minutos	Paso 2. Alinear: Marcos con perspectiva de género
10 minutos	Conclusión y preguntas



Visite www.menti.com
y escriba el código que
compartimos en el
chat.

**¿Qué es lo que ya
sabe sobre el tema
género y finanzas?**



COMPRENDER LA CONEXIÓN ENTRE GÉNERO Y FINANZAS

PREPARAR

LENGUAJE

PROPÓSITO

PANORAMA



PREPARAR



LENGUAJE

Terminología clave: ¿por qué es importante el lenguaje?

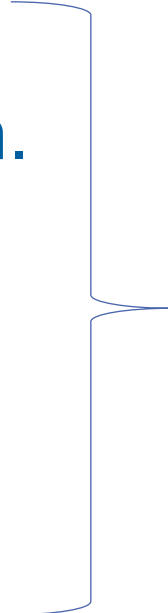
PROPÓSITO

PANORAMA

DEFINICIÓN DE “GÉNERO”

Analice diferentes términos relacionados con género en el [Glosario de Igualdad de Género de ONU Mujeres](#).

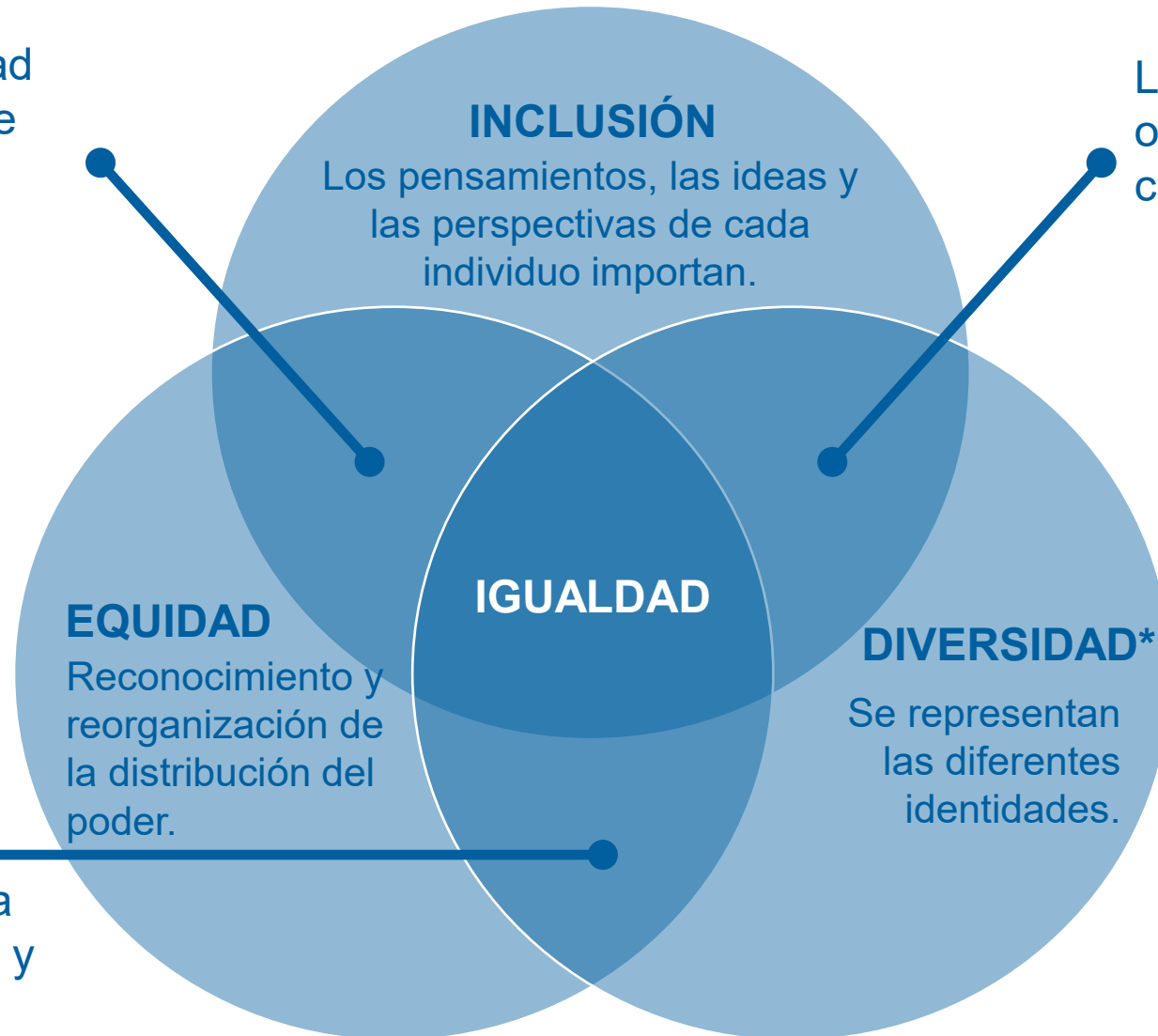
- Se aprende a través del proceso de socialización.
- Es jerárquico y relacional.
- Evolucionaria o cambia.
- Se vincula con las instituciones.
- Es contextual.

- 
- Atributos sociales
 - Oportunidades
 - Normas
 - Papeles

Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

Sobresaturación o semejanza, homogeneidad cultural y simplificación de los puntos de vista.

La toma de decisiones, las oportunidades y el liderazgo se confían al grupo dominante.



La asimilación cultural da lugar a la desvinculación y la baja retención.

* La diversidad puede incluir el sexo, el género, la cultura, la raza o el origen étnico, la religión, la edad, la discapacidad, etc.

PREPARAR



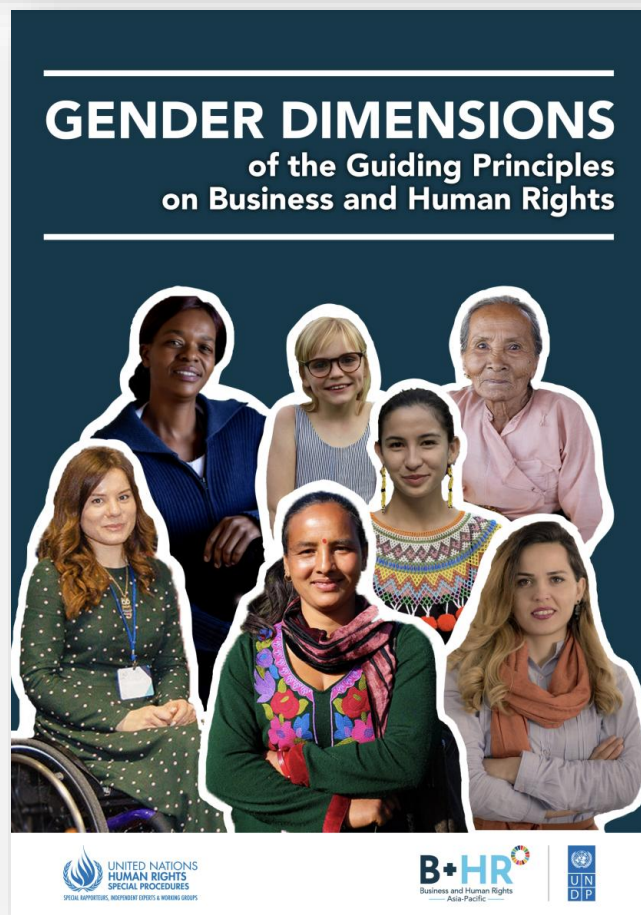
LENGUAJE

PROPÓSITO

¿Por qué es importante la perspectiva de género?

PANORAMA

DIRECTRICES PARA EMPRESAS SOBRE DERECHOS HUMANOS



Principio 14

- **Todas las empresas, incluidas las pequeñas y medianas,** deben tomar las medidas adecuadas para respetar los derechos humanos.

Principio 16

- Las empresas deben comprometerse a respetar los derechos humanos de las mujeres y contribuir con el objetivo de lograr igualdad de género real mediante una **política de igualdad de género.**

Principio 20

- Las empresas deben monitorear la eficacia de la aplicación de sus políticas mediante medición **datos desglosados por sexo.**

Principio 21

- Las empresas deben **comunicar** información adecuada con regularidad y la información debe ser de fácil acceso para las partes interesadas.

Lea la guía sobre las dimensiones del género de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) [aquí.](#)

Agenda de 2030

“No puede haber desarrollo sostenible sin igualdad de género”.

Lea más sobre cómo se enmarca la perspectiva de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas [aquí](#).



BENEFICIOS DE LA IGUALDAD



Mayor rentabilidad y mejor rendimiento financiero.



Mejora el proceso de toma de decisiones.



Aumenta la competitividad y la innovación.



Aumenta la capacidad de atraer y retener talentos.



Atrae más financiamiento.



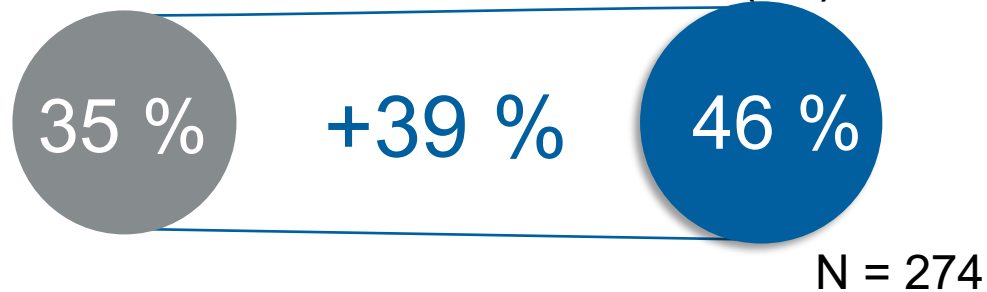
Mejora el desempeño ambiental.

IMPACTOS POSITIVOS DEL LIDERAZGO DIVERSO

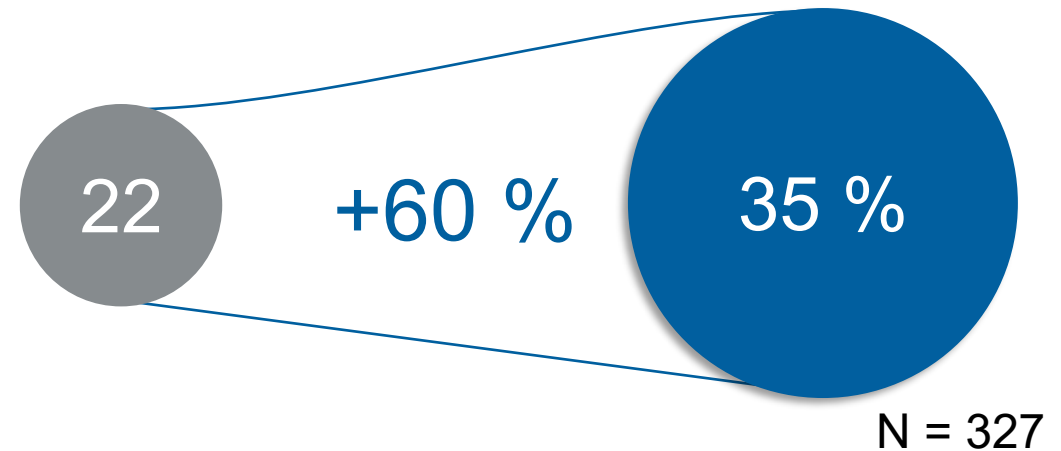


IMPACTOS POSITIVOS EXTERNOS DEL LIDERAZGO DIVERSO

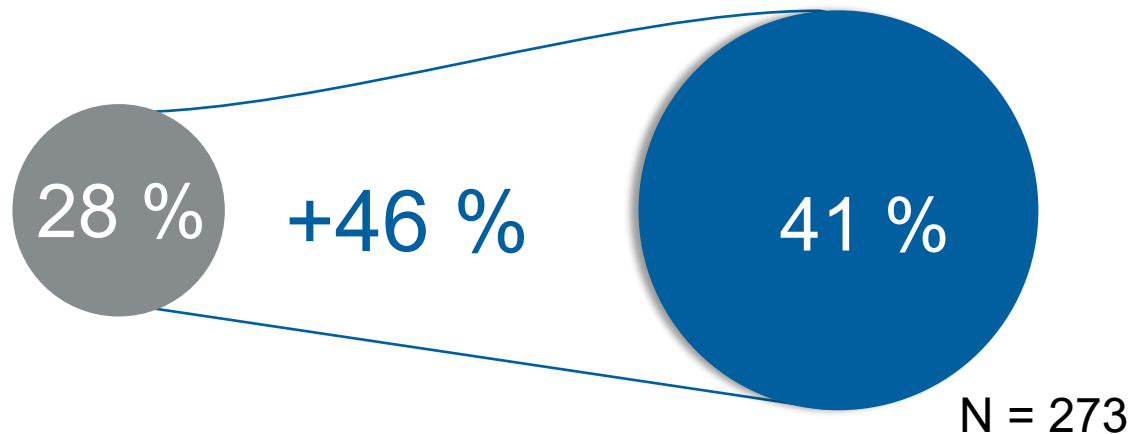
Probabilidad de reducir la contaminación creada por gases del efecto invernadero (GEI)



Probabilidad de mejorar eficiencia en el uso de energía



Probabilidad de mejorar la eficiencia del uso del agua



- Disminución o ningún cambio en el porcentaje de mujeres en los directorios.
- Aumento del porcentaje de mujeres en los directorios.

PREPARAR



LENGUAJE

PROPÓSITO

PANORAMA

Situación del mercado: ¿dónde nos encontramos en la actualidad?

DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LOS DIRECTORIOS



Para obtener más información sobre la labor de la SSE en materia de igualdad de género, visite sseinitiative.org/gender-equality/
Para obtener datos sobre la igualdad de género en los directorios de las empresas, visite <https://sseinitiative.org/gender-equality-database/>

Stock exchange (top 100 issuers by market capitalization)			% 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 only men on board	% Chair position held by women	% Year on year change	% CEO position held by women	% Year on year change
Market	Exchange										
1	France	Euronext Paris	45	+1	40	93	1	8	-	8	+1
2	United Kingdom	London Stock Exchange (LSE)	42	+2		96	0	13	-1	10	+1
3	Italy	Borsa Italiana	41	+3	40	85	2	13	-3	4	+3
4	Australia	Australian Securities Exchange (ASX)	38	+1		71	0	8	+1	15	+6
5	Canada	Toronto Stock Exchange (TSX)	38	+2		87	0	18	+7	6	+2
6	Germany	Deutsche Börse	35	-	30	80	4	5	-1	3	+1
7	South Africa	Johannesburg Stock Exchange (JSE)	33	-		59	0	19	+1	9	-2
8	United States	Nasdaq	32	+1		65	0	12	+1	6	-
9	United States	New York Stock Exchange (NYSE)	32	-3		72	1	4	-3	9	-5
G20 AVERAGE			25			40	14	7		6	
10	Japan	Japan Exchange Group (JPX)	22	+3		21	0	2	-	2	+1
11	Türkiye	Borsa İstanbul	20	+3		24	20	5	-3	3	-
12	India	National Stock Exchange of India (NSE) Bombay Stock Exchange (BSE)	19	-	*	17	1	5	-2	6	-1
13	Brazil	Brazil Exchange (B3)	18	+1		15	14	9	-	6	+3
14	China	Stock Exchange of Hong Kong (HKEX)	18	+3	*	12	7	3	-	9	+4
15	Korea (ROK)	Korea Exchange (KRX)	17	+3	*	9	5	2	-	4	+2
16	Argentina	Bolsas y Mercados Argentinos (BYMA)	16	+4		19	34	3	-3	0	-5
17	China	Shenzhen Stock Exchange (SZSE)	16	-1		17	26	8	+2	13	+6
18	Russian Federation	Moscow Exchange (MOEX)	14	-		6	22	7	-	4	-4
19	Indonesia	Indonesia Stock Exchange (IDX)	14	-		19	49	12	-6	11	-5
20	China	Shanghai Stock Exchange (SSE)	13	+1		5	17	1	-2	5	+3
21	Mexico	Bolsa Mexicana de Valores (BMV)	12	+1		3	28	2	-	1	+1
22	Saudi Arabia	Saudi Exchange	4	+1		0	67	2	-1	1	-

VISIÓN GENERAL DEL MUNDO

Según Regiones de las Naciones Unidas

Región	Mercados	Porcentaje de puestos en directorios ocupados por mujeres	Variación porcentual (interanual)	Directorios formados por hombres (%)	Presidentas de directorio (%)	Directoras ejecutivas (%)
1 Europe	France, UK, Sweden, Germany, Switzerland	38	+ 1	2	8	7
2 USCANZ	Australia, USA (2 exchanges), Canada, New Zealand	34	=	2	9	9
3 Africa South-eastern	South Africa, Kenya, Nigeria, Morocco, Egypt	25	+ 1	6	12	8
4 Asia	Malaysia, Thailand, Philippines, Singapore, Indonesia	22	+1	17	8	9
5 Eastern Asia	China (3 exchanges), Japan, Korea	17	+2	11	3	7
6 Latin America	Chile, Brazil, Peru, Mexico, Argentina	16	+2	26	5	4
7 Western Asia	Türkiye, UAE, Kuwait, Saudi Arabia, Qatar	9	+ 1	42	3	3

POSIBLES OBSTÁCULOS

ESCRIBA EN EL CHAT:

¿Cuáles son los obstáculos que enfrenta su organización o país para promover la igualdad de género en los niveles directivos de las empresas?



PRINCIPALES OBSTÁCULOS



Razones para la falta de avance en la acción climática con perspectiva de género



Falta de conocimiento o capacitación sobre la intersección entre clima y género



Escasa comprensión del caso empresarial y de impacto para enfoques integrados de acción climática con perspectiva de género



Silos entre los equipos de medio ambiente y desarrollo social dentro de las empresas



Falta de herramientas y marcos adecuados al contexto para su implementación en EMDEs (mercados emergentes y economías en desarrollo)



Las limitaciones de financiamiento y presupuesto impiden la inversión en iniciativas



Procesos complejos de divulgación y participación que requieren que el género y el clima se traten por separado



Bajos niveles de alfabetización climática y con perspectiva de género

PAUSA

Tómese un momento para reflexionar, relajarse, prepararse un café, atender una llamada o hacer un estiramiento.

Volveremos cuando el temporizador termine, en 5 minutos.





COMPRENDER LAS NORMAS
GLOBALES Y LAS MEJORES
PRÁCTICAS

ALINEAR

GLOBAL

LOCAL

PARES



ALINEAR



GLOBAL

Puntos de referencia globales: por dónde empezar

LOCAL

PARES

ENCUESTA POR ZOOM

Seleccione la
respuesta correcta.

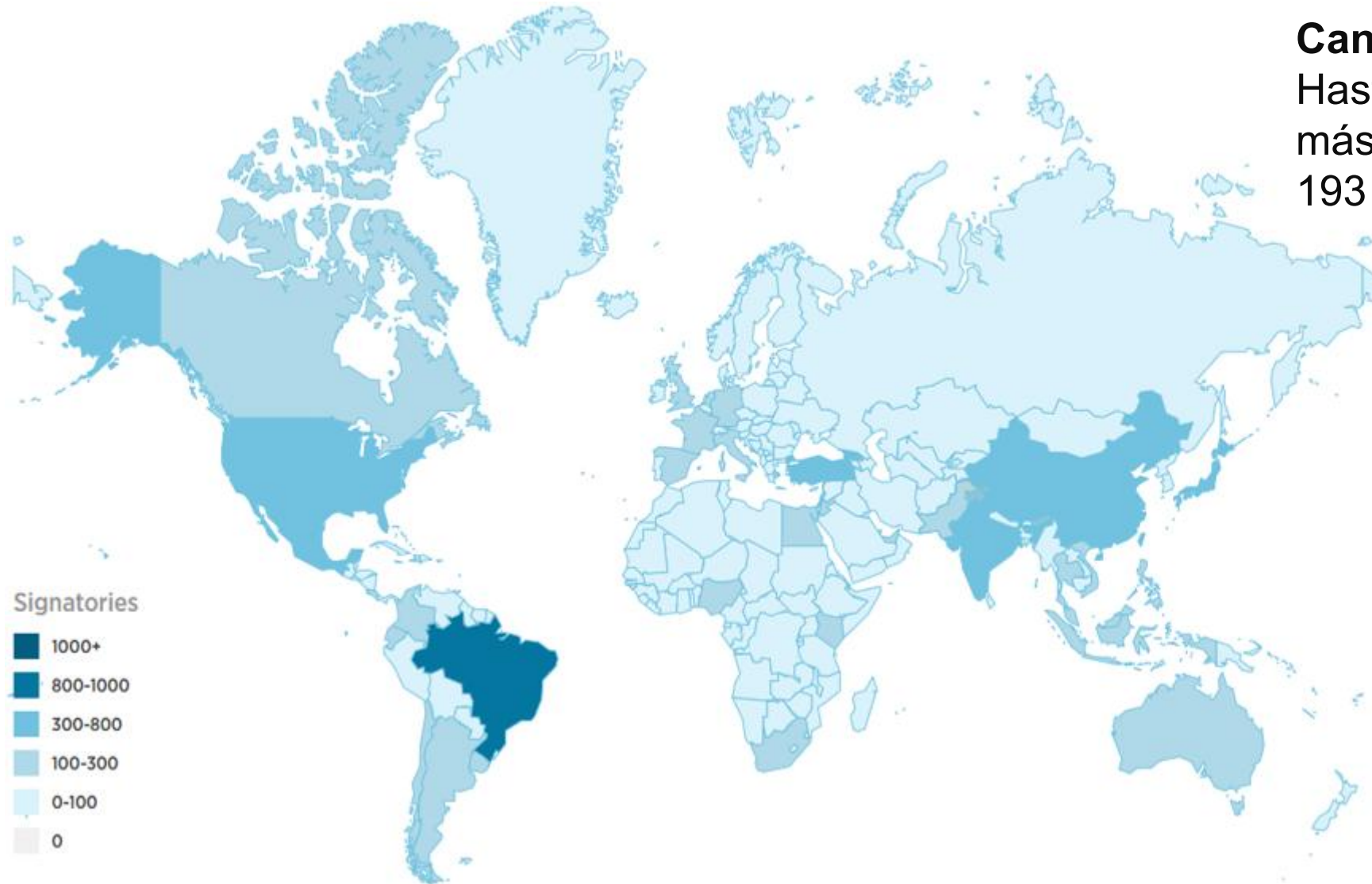
La encuesta por zoom debería aparecer en su pantalla. Si no aparece, no dude en responder en el cuadro de chat o enviar un mensaje directo a los anfitriones.

1. ¿Su organización ha suscrito a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP) de las Naciones Unidas?

- I. Sí.
- II. No.
- III. No sé.

SIGNATARIOS DE LOS WEP EN EL MUNDO

Cantidad de signatarios:
Hasta el Marzo del 2026:
más de 12,000 en más de
193 países



VISIÓN GENERAL de los WEP

1 PRINCIPIO

Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel

2 PRINCIPIO

Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación

3 PRINCIPIO

Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras

4 PRINCIPIO

Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres

5 PRINCIPIO

Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres

6 PRINCIPIO

Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo (cabildeo)

7 PRINCIPIO

Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género

WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES



1. Liderazgo en los niveles altos corporativos.



2. Tratar hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, sin discriminación.



3. Salud, seguridad y bienestar de todos los trabajadores.



4. Educación y capacitación que permitan el desarrollo profesional.



5. Desarrollo empresarial, cadena de suministro y prácticas de marketing.



6. Iniciativas y defensa comunitarias.



7. Medición y presentación de informes.

EJEMPLO DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS WEP: El proceso de los WEP

Activar

Active las acciones con las partes internas interesadas para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

Interactuar

Comparta su sobre los principios WEP con la comunidad e interactúe con las partes interesadas externas.



Presentar informes

Informe sobre la igualdad de género y los WEP en la página de la empresa.

Mantener

Recopile datos y supervise el avance, los resultados y el impacto.

Tenga un **plan de acción**, establezca **metas alcanzables**
Los WEP pueden servirle de orientación

CÓMO CONVERTIRSE EN SIGNATARIO DE LOS WEP

Criterios de elegibilidad

1

- Empresa legalmente registrada de cualquier sector, tamaño y propiedad.
- Elegible para la Cámara de Comercio o las asociaciones industriales.

¿Cómo hacerlo?

2

- Ingrese en www.weps.org/join para completar el formulario en línea.

ALINEAR



GLOBAL

LOCAL

Reglamentación basada en género: ¿qué impactos se pueden esperar?

PARES

El impacto de la regulación

Los resultados dependen menos de si las normas son obligatorias o voluntarias, y más de su diseño, ambición y aplicación



- 25 mercados con normas mínimas obligatorias, 24 de divulgación obligatoria y 16 marcos voluntarios.
- Las normas difieren en su base jurídica, estructura, alcance y mecanismos de aplicación.
- El diseño específico de las cuotas afecta los resultados: ¡las normas mínimas obligatorias no garantizan el éxito automáticamente!

Normas Mínimas Obligatorias

Austria	Italy
Bangladesh	Malaysia
Belgium	Mauritius
China	Morocco
Denmark	Netherlands
Egypt	Norway
France	Pakistan
Germany	Portugal
Greece	Sierra Leone
Iceland	South Korea
India	Spain
Ireland	United Arab Emirates
Israel	

Divulgación Obligatoria

Argentina	Luxembourg
Botswana	New Zealand
Bulgaria	Poland
Canada	Romania
Chile	Singapore
Croatia	Slovakia
Cyprus	Slovenia
Czechia	South Africa ⁴
Estonia	Sweden
Finland	Thailand
Hungary	United Kingdom
Latvia	
Lithuania	

Objetivos Voluntarios

Australia	Malta
Brazil	Mexico
Cambodia	Oman
Ecuador	Panama
Fiji	Philippines
Japan	Switzerland
Kenya	Trinidad and Tobago
Kuwait	Türkiye

Source: UN SSE

Estrategias corporativas: Historia de dos empresas



Ambas tienen un 10 % de mujeres en puestos de liderazgo.



Ambas tienen un 50 % de mujeres y hombres en puestos de nivel operativo.



Ambas tienen un nuevo director ejecutivo para quien la igualdad de género es una prioridad.



Meta: Establece meta del 40 % de mujeres en puestos de liderazgo



Experiencia Personal: El director ejecutivo comparte su experiencia de llegar a la cima.



Contrataciones: interrupción de contrataciones de candidatos masculinos hasta nuevo aviso.

PRIORIZACIÓN DE LAS METAS





Target: Director ejecutivo se une al club del 30 % para el público.



Enfoque: Crea un grupo de trabajo para identificar las barreras.

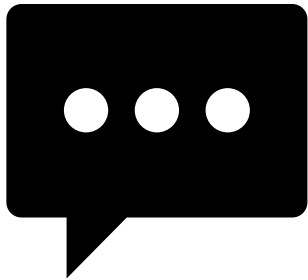


Programa de Trabajo: Inicia un programa de tutoría inversa.

PRIORIZACIÓN DE LAS CAUSAS FUNDAMENTALES



Comparta
en el chat



¿Qué estrategias cree
que funcionarán mejor?



Menos ascensos internos



Más contrataciones externas



Más tiempo para contratar nuevo personal



Estancamiento de la innovación

**RESULTADO DE
LA PRIORIZACIÓN
DE LAS METAS**





Más ascensos internos



Más madres que permanecen en la fuerza
laboral



Recursos de RR. HH. que se reorientaron
hacia el apoyo a la capacitación



Aumento de la innovación

**RESULTADO DE
LA PRIORIZACIÓN
DE LAS CAUSAS
FUNDAMENTALES**



CULTURA CORPORATIVA



Prácticas de contratación

- Identidad oculta
- Publicación de empleos inclusiva
- Capacitación en cuestiones de género

Políticas

- Políticas contra el acoso
- Revisión de la licencia parental
- Equilibrio entre el trabajo y la vida personal
- Comunicación de políticas

Auditorías e investigación

- Revisiones de los prejuicios inconscientes
- Auditorías de género
- Auditorías externas de la brecha salarial de género

Tono desde los puestos más altos

- Capacitación y formación de los directorios y líderes
- Integración de sólidas prácticas en materia ambiental, social y de gobernanza
- Objetivos de sostenibilidad

ENCUESTA POR ZOOM

Seleccione la respuesta correcta.

La encuesta por zoom debería aparecer en su pantalla momentáneamente. Si no aparece, no dude en responder en el cuadro de chat o enviar un mensaje directo a los anfitriones.

2. ¿De qué manera su empresa debería mejorar su desempeño financiero?

(Puede haber más de una respuesta correcta)

- I. Implementar políticas que promuevan la diversidad de género.
- II. Crear directorios conformados exclusivamente por mujeres.
- III. Recopilar datos desglosados por género.
- IV. Ascender solo a mujeres hasta alcanzar la paridad.
- V. Establecer metas basadas en el género.

ALINEAR



GLOBAL

LOCAL

PARES

Para conversar entre pares: ¿cómo mantenerse a la vanguardia?

PRÁCTICAS ESPECÍFICAS POR SECTOR E INDUSTRIA



Lugar de trabajo

- Banco en Suecia – Equidad salarial de género
- Fabricante textil en Pakistán – Apoyo al cuidado infantil



Mercado

- Una plataforma financiera en EE.UU. – Soluciones para la inversión inclusiva
- Proyectos piloto de contratación pública con perspectiva de género

Herramientas útiles y de vanguardia

Plan de acción sobre cuestiones de género

En este módulo, se detallan los pasos para elaborar un plan de acción que abarque eficazmente a toda la organización y promueva igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

PUBLICO

Lista de verificación para contratación con perspectiva de género

Esta lista de verificación ayuda a comprobar si el proceso de contratación de su empresa tiene perspectiva de género. Las firmas de Head-Hunters, los reclutadores y los departamentos de RR. HH. pueden usar esta lista en su trabajo diario.

SIGNATARIOS

Herramienta de evaluación de adquisiciones con perspectiva de género

Con esta herramienta, las empresas pueden evaluar sus avances en relación con sus políticas y prácticas de adquisiciones con perspectiva de género. La herramienta, que consta de 31 preguntas, identifica las deficiencias y las áreas de mejora.

SIGNATARIOS

ORADOR INVITADO



ROCÍO OLALLA
MÉRIDA

*Gerente de Experiencia del
Cliente*





Visite www.menti.com
y escriba el código que
compartimos en el
chat.

**Mencione tres actividades
que planea iniciar en su
organización.**

**Vuelva a calificar sus
conocimientos sobre este
tema.**



Certificate of Participation

YOUR NAME HERE

Participated in
Gender Equality & Capital Markets

In strategic collaboration with:



Sustainable Investing Research Initiative

**ACOMPÁÑENOS EL
MIÉRCOLES PARA
COMPLETAR ESTE
CURSO Y RECIBIR SU
CERTIFICADO**

GRACIAS A LAS EMPRESAS QUE NOS APOYAN OFICIALMENTE





En colaboración con



Con el apoyo de



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

Descargo de responsabilidad

Toda la información y las opiniones que figuran en este documento, incluidas todas las cifras, los términos y las condiciones, se expresan en la fecha de presentación y están sujetas a cambios sin previo aviso. Ni la Iniciativa de SSE de las Naciones Unidas ni IFC asumirán responsabilidad alguna ante los destinatarios de este documento por las pérdidas, los costos o los daños supuestamente sufridos por dichos destinatarios como consecuencia del uso de este documento o de su confianza en él. Asimismo, ni la Iniciativa de SSE de las Naciones Unidas ni IFC aceptan responsabilidad alguna por las acciones adoptadas u omitidas por los destinatarios de este documento sobre la base de los asuntos incluidos en este documento u omitidos de él. Todos los nombres, los logotipos y las marcas registradas pertenecientes a la Iniciativa de SEE de las Naciones Unidas o a IFC que aparecen en este documento son propiedad de la organización correspondiente y no se pueden utilizar para ningún fin sin el consentimiento expreso por escrito de la organización correspondiente.

MUCHAS GRACIAS