



# 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 2: Abordar la complejidad a través de la ejecución y la comunicación*

# Organización y Pautas



Duración: 2 horas



Preguntas: Permitido hacer preguntas en vivo y en todo momento



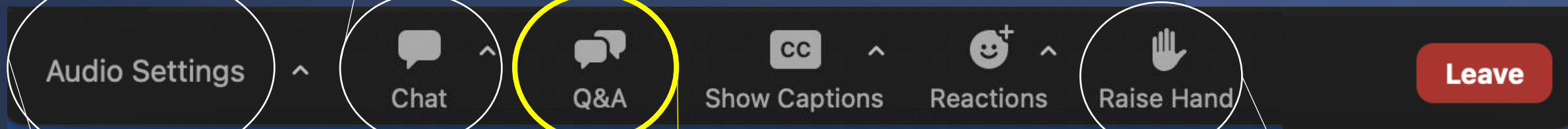
Participación: Activa!



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. Utilice 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 cómo reflejar el valor del mercado para el desempeño relacionado con la igualdad de género.



Identificar canales de comunicación para obtener información relacionada con el género.

# AGENDA SESION 2

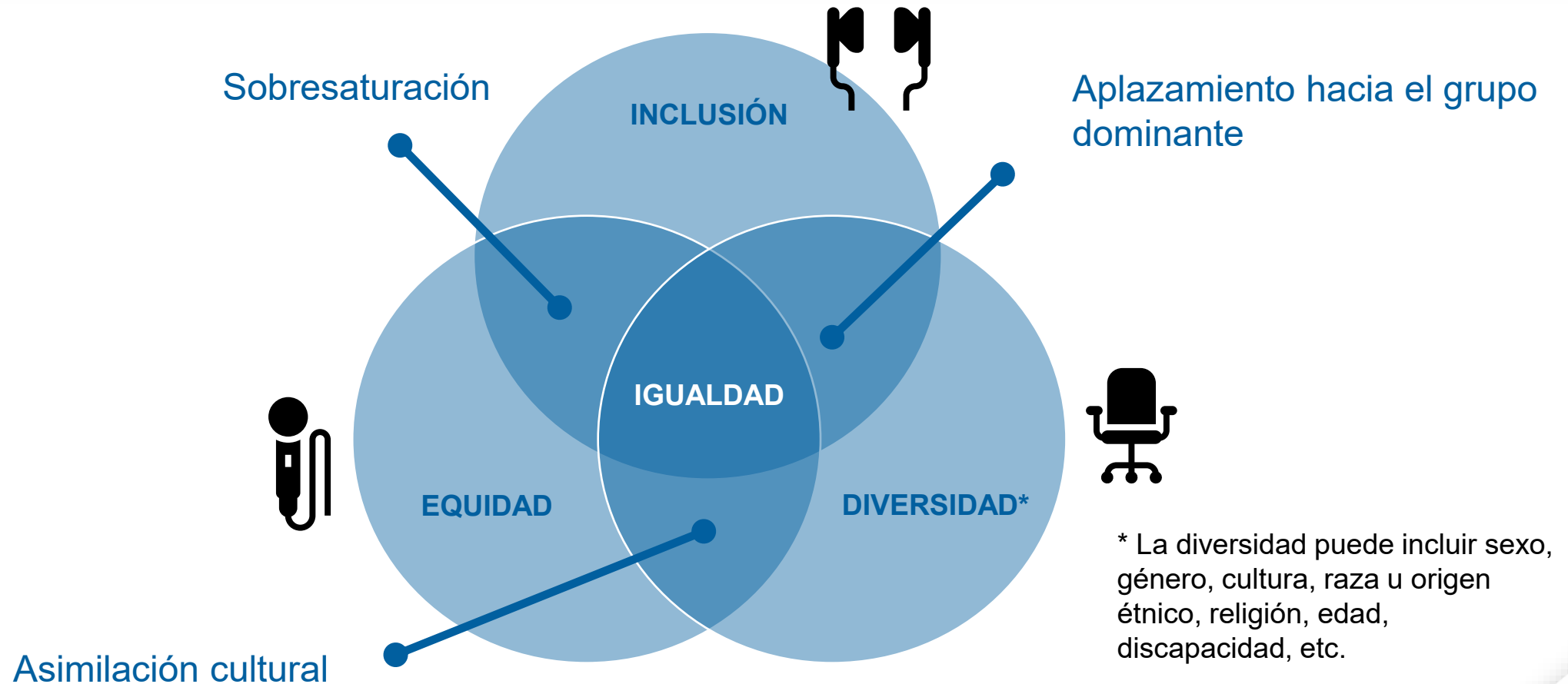
Duración: 2 horas	Tema: Igualdad de género en los mercados de capitales <b>Parte 2: Abordar las complejidades a través de la ejecución y la comunicación</b>
20 minutos	Introducción y repaso de los conceptos clave de la parte 1
45 minutos	<b>Paso 3: Ejecutar:</b> Evaluar el financiamiento desde una perspectiva de género
5 minutos	Pausa 5'
45 minutos	<b>Paso 4: Comunicar:</b> Transparencia sobre los avances en igualdad de género
5 minutos	Resumen y recursos adicionales



Visite [www.menti.com](http://www.menti.com)  
y escriba el código que  
estamos compartiendo  
en el chat.

**¿Cuánto sabe ya sobre las  
inversiones y divulgaciones  
de la perspectiva de  
género?**

# REVISIÓN DE LA PARTE I: terminología



# REVISIÓN DE LA PARTE I: impacto

Al aumentar la igualdad de género... (En el liderazgo institucional)



Disminuye la violencia en la sociedad

Aumentan las ganancias

Aumenta la productividad económica








Aumenta la transparencia

Aumenta la resiliencia frente a crisis financieras y ambientales

Mejora el impacto ambiental

# REVISIÓN DE LA PARTE I: WEP

## Descripción general de los WEP

-  1. Liderazgo en los niveles altos corporativos
-  2. Tratar a mujeres y hombres de forma equitativa en el trabajo y sin discriminación
-  3. Salud, bienestar y seguridad 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



# REVISIÓN DE LA PARTE I: Cultura corporativa



## Prácticas de contratación

- Identidad oculta
- Publicación de empleos inclusiva
- Capacitación sobre conciencia 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 sesgos inconscientes
- Auditorías de género
- Auditorías externas sobre la brecha salarial de género

## Tono desde los niveles más altos

- Capacitación y educación del Directorio/líderes
- Integración de prácticas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) sólidas
- Objetivos de sostenibilidad



# ACCESO AL FINANCIAMIENTO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

# IMPLEMENTAR

PRODUCTOS

PROMOCIÓN



# IMPLEMENTAR



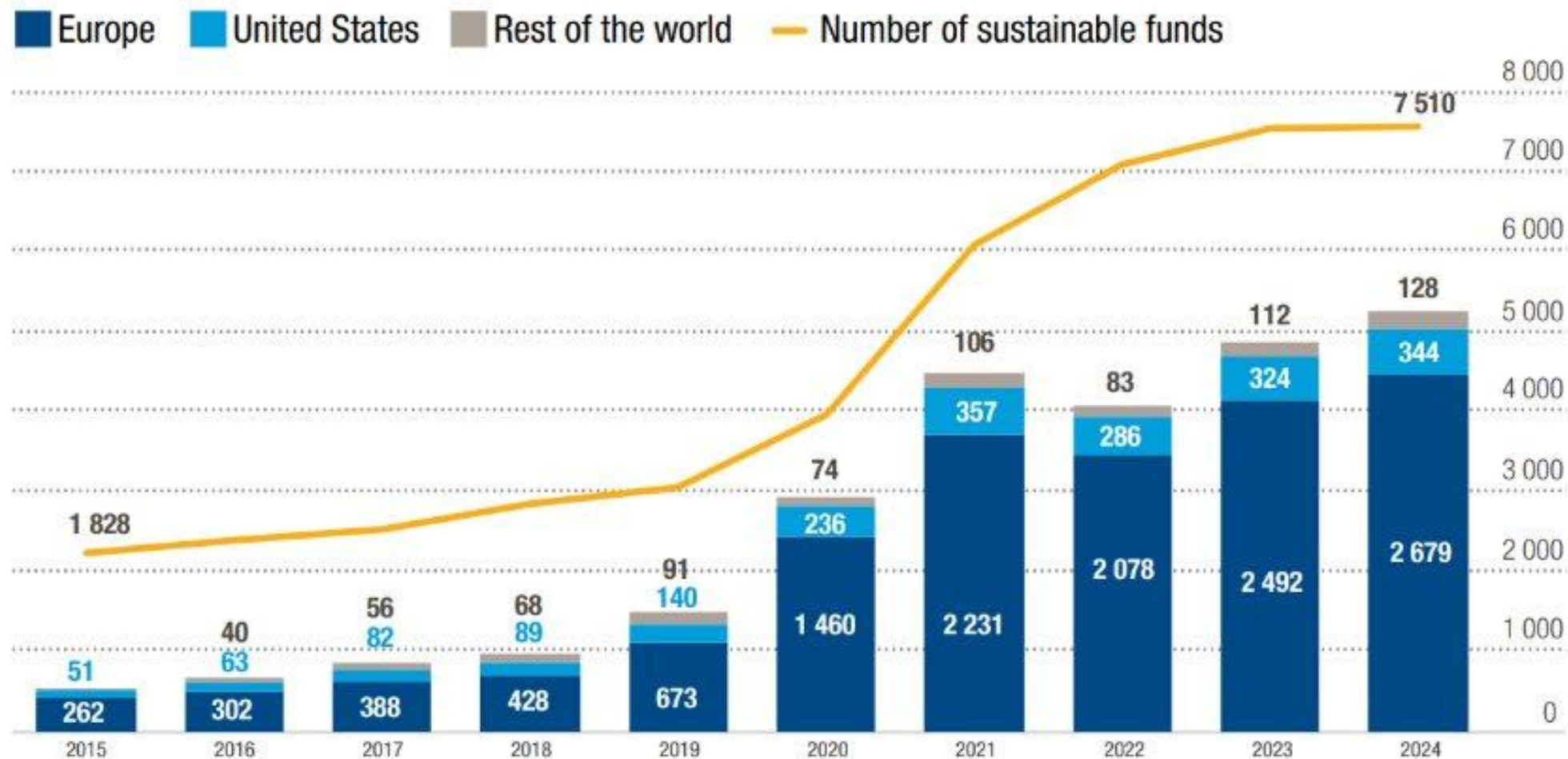
PRODUCTOS

Productos con perspectiva de género:  
identificación de oportunidades financieras

PROMOCIÓN

# CRECIMIENTO DE LOS FONDOS SOSTENIBLES

En el 2025 World Investment Report se ilustra el **crecimiento de los fondos y activos sostenibles gestionados** sólidos, 2010-2024 (miles de millones de USD, y número)




Puede encontrar más información en el 2025 World Investment Report de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (CNUCYD) [aquí](#).

# ¿QUÉ ES LA INVERSIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

En el chat,  
comparta su opinión.





**Estrategias de inversión** aplicadas a una asignación o a la totalidad de una cartera de inversiones, que buscan **examinar la dinámica de género** para mejorar el **fundamento de decisiones de inversión** o **abordar las disparidades de género** de manera intencional y mensurable”.

*- Red Global de Inversión de Impacto*

# ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Representación femenina en el liderazgo



Fuerza laboral con diversidad y equidad de género



Cadena de valor inclusiva desde el punto de vista del género



Comprometidos a ofrecer y diseñar productos o servicios que tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres como segmento de consumidores



Comprometidos a garantizar que las operaciones no dañen a las mujeres de la comunidad

# PRODUCTOS FINANCIEROS CON TEMÁTICA DE GÉNERO



- **Un segmento nicho, pero en crecimiento.**
- **Los bonos de género emitidos por gobiernos** son particularmente prominentes en los mercados emergentes.
- **Existe una falta de definiciones estandarizadas, marcos de información y taxonomías.**



## ESTUDIO DE CASO: *Créditos de carbono con perspectiva de género (Gold Standard)*

- CLIMA: 50 000 toneladas de **reducción de emisiones** de CO<sub>2</sub> al año.
- SALUD: Acceso a agua potable para 40 000 personas, **lo que reduce** la incidencia de **enfermedades** transmitidas por el agua.
- GÉNERO: Se **ganaron cuatro horas** semanales por hogar y **se redujo el ausentismo escolar**.

Fuente: [Gold Standard \(Regla de oro\)](#)



## ESTUDIO DE CASO: *Bono de doble beneficio (Gender Smart)*

- CLIMA: Préstamo de USD 44 millones para financiar la construcción de la granja eólica más grande de Turquía.
- GÉNERO: Se evalúa anualmente **en función de una serie de criterios de género y las mejoras potenciarán las condiciones del préstamo.**

Fuente: [Gender Smart \(Perspectiva de género\)](#)



## ESTUDIO DE CASO: *Bono con enfoque de género (IFC)*

### Resumen de la emisión



<b>Emisor</b>	Banco OCBC NISP, Indonesia
<b>Estado de emisión</b>	Programa de Bonos Sostenibles (bono con perspectiva de género y bono verde), Sénior sin garantía
<b>Fecha de emisión</b>	Febrero de 2020
<b>Monto</b>	Bono con perspectiva de género de USD 100 millones y bono verde de USD 100 millones equivalente en IDR
<b>Plazo</b>	7 años
<b>Uso de los fondos</b>	Financiar la cartera de préstamos del banco para empresas dirigidas por mujeres.
<b>Revisión de terceros</b>	<a href="#">Revisión</a> realizada por Sustainalytics

### Diferenciación del mercado

OCBC NISP se diferenció en finanzas con enfoque de género y finanzas verdes en el mercado. Además, el NISP busca mejorar su propuesta de valor para ofrecer productos y servicios dirigidos específicamente a las mujeres emprendedoras.

Para obtener más información, visite el sitio web [de Banca para Mujeres](#) de IFC.

# ORADOR INVITADO



Juliana Mojica  
*LAC Programme Analyst*

**Climate**  
INITIATIVE  
**Bonds**

# IMPLEMENTAR



PRODUCTOS

PROMOCIÓN

Mecanismos del mercado: ampliar su impacto

# PROMOVER LA PARTICIPACIÓN

**Lado del vendedor:**  
Emprendedores/empresas



**Lado del comprador:**  
Inversionistas/comerciantes



Para leer más sobre este tema, véanse **las páginas 17 y 18** de la [guía sobre la igualdad de género de la Bolsa de Valores Sostenible \(SSE\)](#)

# PROMOVER EL IMPACTO

Promover productos



Segmentos e índices



Para leer más sobre este tema, véanse **las páginas 17 y 18** de la [guía sobre la igualdad de género de la Bolsa de Valores Sostenible \(SSE\)](#)

# EJEMPLOS DE ÍNDICES DE IGUALDAD DE GÉNERO

## Índices de igualdad de género de Euronext

- **Categoría A:** Equilibrio de género en el liderazgo y la fuerza laboral
- **Categoría B:** Igualdad en la remuneración y equilibrio entre el trabajo y la vida personal
- **Categoría C:** Políticas que promueven la igualdad de género
- **Categoría D:** Compromiso, transparencia y rendición de cuentas

## Índice de Igualdad de Género de Bloomberg

- **Sección 1:** Liderazgo y reserva de talentos
- **Sección 2:** Igualdad de remuneración y paridad de remuneración de género
- **Sección 3:** Cultura inclusiva
- **Sección 4:** Políticas contra el acoso sexual
- **Sección 5:** Marca externa

# ENCUESTA DE ZOOM

Seleccione la  
respuesta adecuada

La encuesta de zoom debería aparecer en su pantalla en un momento. Si no aparece, responda en el cuadro de chat o envíe un mensaje directamente a los anfitriones.

1. ¿Por qué los inversionistas buscan oportunidades relacionadas con el género?  
*(Seleccione todas las respuestas correctas).*

- I. Lograr un mejor desempeño financiero
- II. Acceder a mercados inexplorados
- III. Mejorar el impacto de las inversiones en el clima
- IV. Evitar que los hombres accedan a posiciones de liderazgo
- V. Diversificar sus carteras

## PAUSA 5'

Tómese un momento para reflexionar, relajarse, estirarse, hacer una llamada o responder un email.

Volveremos cuando el temporizador termine en 5 minutos.





# TRANSPARENCIA SOBRE LOS AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO

# COMUNICAR

PROVEEDORES

INFORMES  
PUBLICOS



# COMUNICAR



PROVEEDORES

Avanzar la igualdad de género en el mercado a través de las prácticas de compra

INFORMES  
PUBLICOS

# Promueve la igualdad de género en tu mercado a través de la Contratación sensible al Género

## 5 PRINCIPIO

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

---

- **Ecosistema con enfoque de género:** cuando las empresas firmantes de los WEPs compran a otras empresas firmantes, incluidas aquellas propiedad de mujeres.
  - Multiplica tu impacto en la igualdad de género.
  - Fortalece la diversidad de tu cadena de suministro.
  - Contribuye a reducir la discriminación sistémica.
- Transformar el proceso de adquisiciones de una empresa requiere consistencia.
  - Las personas, las políticas, las prácticas, la comunicación, el conocimiento y el fortalecimiento de capacidades, junto con la participación y gestión de los grupos de interés, son los pilares fundamentales de este cambio.

# Herramienta de Evaluación de Contratación sensible al Género de los WEPs

## La Herramienta de Evaluación de Contratación sensible al Género (GRP) de los WEPs

permite a las empresas evaluar su progreso actual en políticas y prácticas relacionadas con la contratación sensible al género.

- Consta de 31 preguntas.
- Puede ser utilizada por cualquier empresa u organización que desee evaluar el nivel de incorporación del enfoque de género en sus procesos de contratación y en su cadena de suministro, y así desarrollar un Plan de Acción claro para implementar la GRP. Puede utilizarse como
- una herramienta independiente, pero también puede complementarse con el Cuestionario para Proveedores, el cual puede adaptarse a las necesidades de la empresa y distribuirse entre sus proveedores para conocer mejor su cadena de suministro.
- Disponible exclusivamente para las empresas firmantes de los WEPs.

# Pasos efectivos hacia una contratación sensible al género

1) Asegurar el compromiso y apoyo a nivel institucional



2) Garantizar la diversidad de los equipos y fortalecer sus capacidades



3) Establecer metas de desempeño y dar seguimiento a los resultados



4) Mapear a los proveedores



5) Involucrar a los proveedores actuales y potenciales para que adopten los WEPs y fortalecer sus capacidades

## Acciones hacia unas adquisiciones sensibles al género

- 1) **Desarrollar políticas, estrategias y planes de acción** específicos en adquisiciones sensibles al género, con indicadores y metas anuales claramente definidos.
- 2) **Garantizar un apoyo** efectivo durante el proceso de implementación y monitoreo de las adquisiciones sensibles al género.
- 3) **Fortalecer al personal** mediante capacitaciones en adquisiciones sensibles al género, sensibilizándolo sobre su valor empresarial y guiándolo hacia pasos concretos y tangibles para transformar las prácticas actuales.
- 4) **Recopilar datos desagregados por sexo** y reportar periódicamente los avances. La transparencia puede ser un elemento clave para impulsar el progreso en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- 5) **Involucrar a los proveedores** en temas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

# COMUNICAR



PROVEEDORES

INFORMES  
PUBLICOS

Guías de divulgación: qué y cómo hacer público

# ENCUESTA DE ZOOM

## Seleccione la respuesta adecuada

La encuesta de zoom debería aparecer en su pantalla en un momento. Si no aparece, responda en el cuadro de chat o envíe un mensaje directamente a los anfitriones.

2. ¿Su empresa divulga información relacionada con el género a través de uno (o más) de estos mecanismos?

(Elija todas las opciones que correspondan)

- I. Informes de responsabilidad social empresarial (CSR)/ESG/sostenibilidad
- II. Informe financiero anual
- III. Informe sobre la brecha salarial de género
- IV. Todas las opciones anteriores
- V. Ninguna de los anteriores
- VI. No estoy seguro

# Identifique su audiencia

## Paquete integral de informes

### ENFOCADOS EN EL INVERSIONISTA

Contabilidad  
general



Informes financieros  
relacionados con la  
sostenibilidad



### ENFOCADO EN MÚLTIPLES PARTES INTERESADAS



# DÓNDE DIVULGAR INFORMACIÓN DIFERENTE

Paquete de informes financieros anuales

## Estados financieros

- activos
- pasivos
- capital
- ingresos
- gastos
- flujos de caja

## Divulgación de información financiera relacionada con la sostenibilidad

- Información para ayudar en la interpretación de los estados financieros o mejorar la capacidad de los usuarios para tomar mejores decisiones económicas.
- Riesgos u oportunidades financieramente significativos relacionados o no relacionados con el impacto de las actividades de la entidad que realiza el informe.

## Informe de sostenibilidad

- impacto en la economía, el medio ambiente y las personas
- filantropía
- explicaciones adicionales para terceros interesados

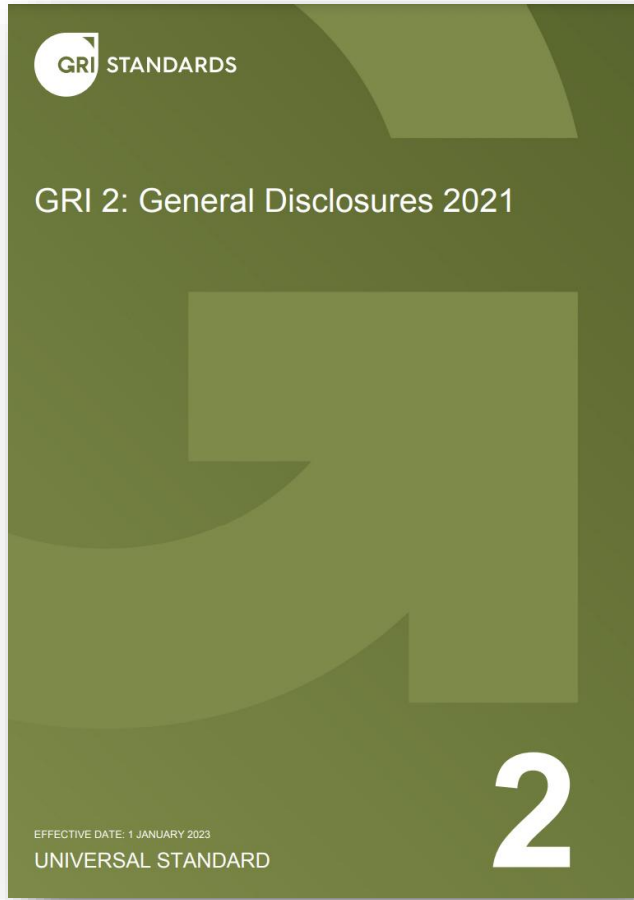
Informa

Apoya

# Estándares ISSB

Tema	Punto
Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"><li>• El órgano de gobierno corporativo</li><li>• La función de la gestión en los procesos de gobierno corporativo</li></ul>
Estrategia	<p>La estrategia para gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con la sostenibilidad que impactan lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• perspectivas de la empresa</li><li>• modelo de negocios y cadena de valor</li><li>• estrategia y toma de decisiones</li><li>• situación financiera, desempeño y flujos de efectivo (flujos de caja)</li></ul>
Gestión de los riesgos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificación, evaluación y determinación de prioridades de los riesgos relacionados con la sostenibilidad</li><li>• Perfil general del riesgo</li><li>• Seguimiento de los riesgos</li></ul>
Parámetros y metas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se utilizan parámetros para ilustrar los avances y el seguimiento de los riesgos y las oportunidades relacionados con la sostenibilidad.</li><li>• Metas para mostrar los objetivos y requisitos reglamentarios que se deben cumplir.</li></ul>

# GRI 2 Estándares relacionados con el género



2-7

Empleados (desglosados por género y región)

2-9

Estructura y composición de la gobernanza

2-23

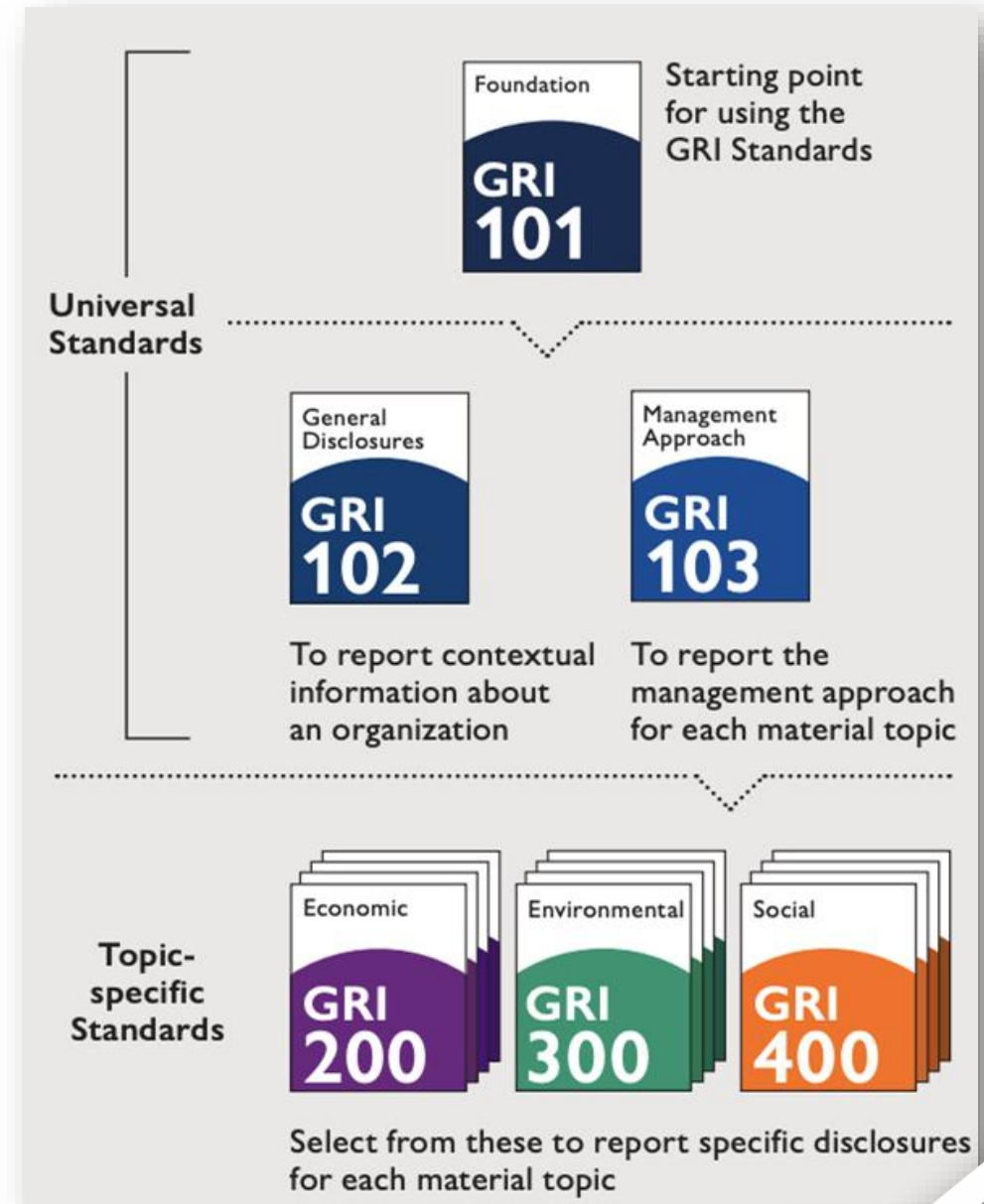
Compromisos de políticas

2-29

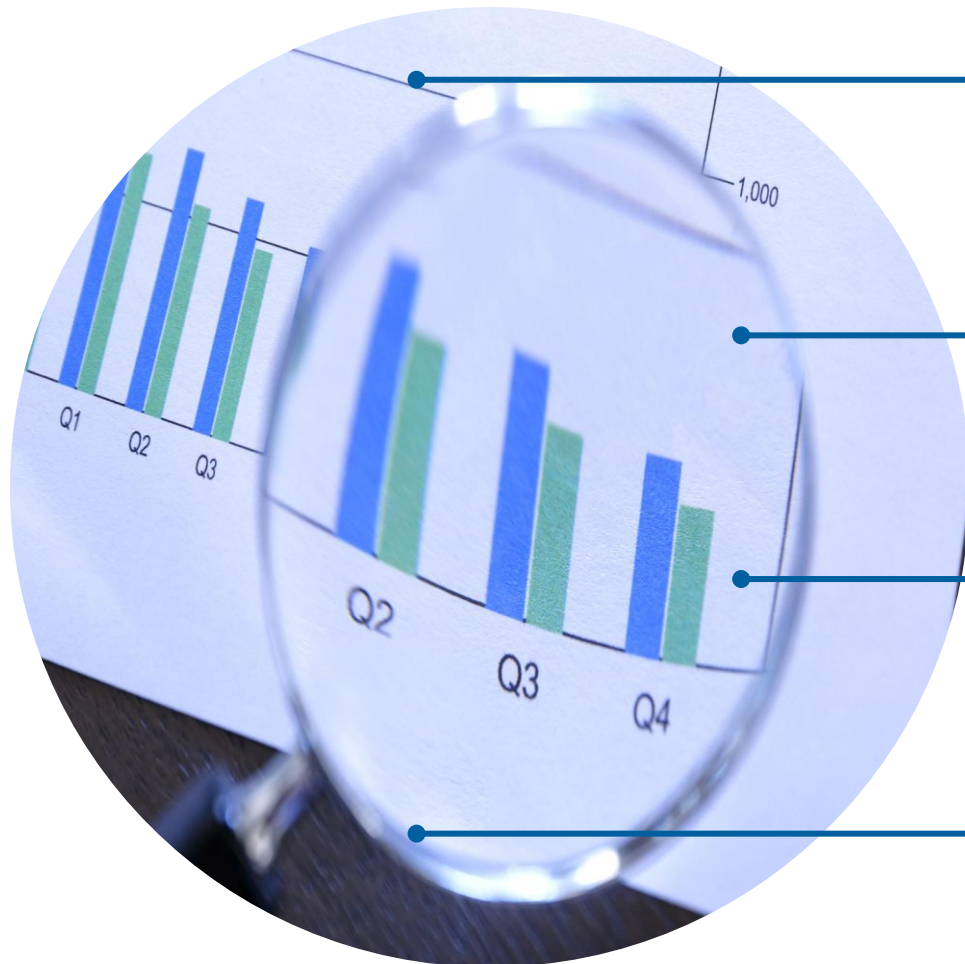
Enfoque en la participación de las partes interesadas

# GRI 400

- **Iniciativa de Reporte Global (GRI) 405:**  
Diversidad e igualdad de oportunidades
- **Iniciativa de Reporte Global (GRI) 406:** No discriminación
- **Requisitos de presentación de informes:**  
La organización informará sobre su enfoque de gestión para la diversidad y la igualdad de oportunidades utilizando la [GRI 103: Enfoque de gestión](#).



# DIRECTRICES SOBRE DIVULGACIÓN QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA



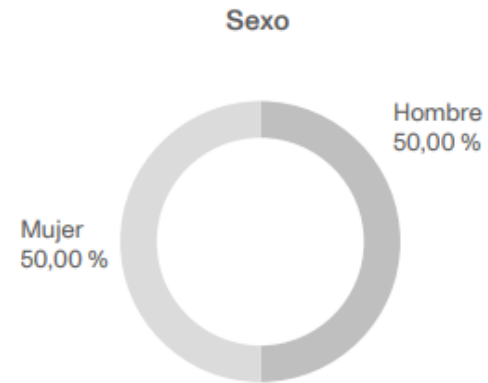
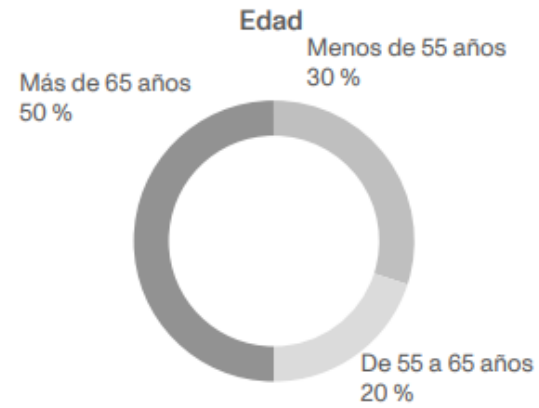
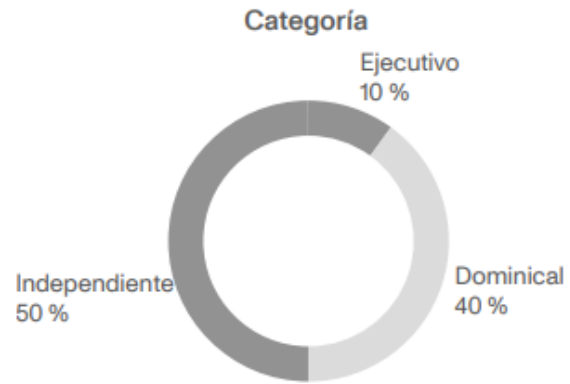
Principios rectores

Requisitos legales

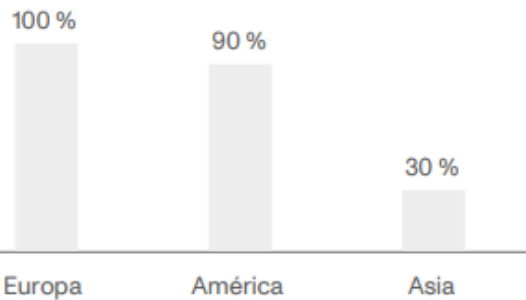
Estándares de divulgación

Clasificaciones y puntos de referencia

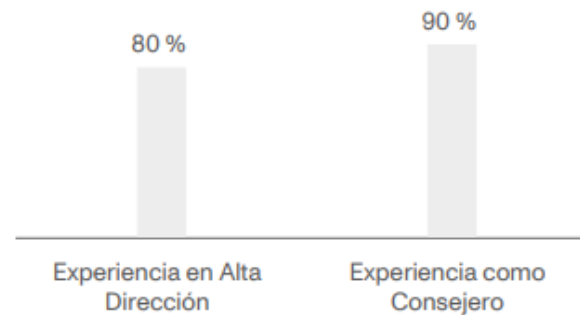
# Gobernanza



**Experiencia / Formación internacional**



**Experiencia previa**



# Gobernanza

## Accesibilidad de las personas con discapacidad

Para garantizar la integración de personas con discapacidad, se han adoptado medidas concretas en cuatro ámbitos:

### 1. Inclusión

Creación del “Grupos de personas voluntarias sobre Discapacidad”.

### 2. Visibilidad

Se ha dado visibilidad a personas con discapacidad en la herramienta de comunicación interna. Para el día #3D “Día Internacional de las personas con Discapacidad” una persona trabajadora de COFIDES escribió un artículo para toda la empresa sobre discapacidad.

### 3. Formación y sensibilización

Se ha celebrado una jornada informativa interna junto a Fundación ONCE.

### 4. Accesibilidad

- Correcta señalización de los baños para personas con discapacidad.

- Elaboración de informes corporativos accesibles.

## Diversidad, Igualdad e Inclusión

En el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, COFIDES cuenta con una Política de Género en el Ámbito Laboral. Tiene constituida una Comisión de Igualdad y un Plan de Igualdad negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT). COFIDES está adherido a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU (WEPS). En 2023 obtuvo el “Distintivo de Igualdad en la Empresa” otorgado por el Ministerio de Igualdad que ha mantenido en 2024.

La Compañía cuenta con una Política LGTBI y está adherida igualmente a los Principios de Conducta de Naciones Unidas para las empresas contra la discriminación LGTBI. Forma parte activa de la Asociación Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI (REDI). Tras haber recibido el reconocimiento de la Fundación Diversidad como la mejor institución pública en la gestión de la diversidad, sus buenas prácticas en materia LGTBIQ+ fueron publicadas en la plataforma internacional del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Asimismo, la Comisión Europea ha

seleccionado las buenas prácticas de COFIDES en materia de diversidad, igualdad e inclusión como caso de estudio.

En 2024 se crearon en el seno de la Compañía los “Grupos de Voluntariado de Igualdad, Diversidad e Inclusión”. Compuestos por personas de distintas áreas de la empresa, sin ser especialistas en la materia, aportan su perspectiva y experiencia para cumplir con las medidas legales aplicables y contribuyen a impulsar la excelencia en este ámbito, aportando iniciativas e ideas para la implantación de nuevas medidas que han desembocado en el primer Plan de Diversidad e Inclusión de COFIDES.



Reunión de la presidenta de COFIDES, Ángela Pérez, con los Grupos de Voluntariado de Igualdad, Diversidad e Inclusión.



## El mejor equipo y el más comprometido

**El equipo es un factor clave para el éxito en la estrategia.** Un equipo con una cultura y unos valores que se vivan en el día a día, guiado por el Propósito de BBVA, impulsado por un modelo de desarrollo de talento. Este modelo gira alrededor del empleado y se fundamenta en la confianza, el empoderamiento, la meritocracia, la transparencia y la diversidad.

BBVA cuenta con una propuesta de valor al empleado en torno a tres principios estratégicos sobre los que BBVA ha trabajado en 2024 para impulsar iniciativas que han permitido impactar positivamente en distintos ámbitos de la gestión de personas:

- **Una cultura y unos valores de conexión e inspiración.** Un equipo vertebrado alrededor de un mismo objetivo y guiado en su día a día por una cultura inspiradora.
- **Un equipo ganador que impulsa el negocio.** Atraer y desarrollar el mejor talento y fomentar una cultura de alto rendimiento basada en la transparencia, el empoderamiento y la meritocracia. Un liderazgo inspiracional y una organización ágil, bien dimensionada, con roles y responsabilidades claros y conocidos.
- **Un entorno de trabajo que potencia el desarrollo.** Un entorno abierto y flexible, con foco en el bienestar del empleado, inclusivo y diverso, donde todos puedan crecer personal y profesionalmente.

En 2024, el Grupo alcanzó un resultado excelente en la encuesta de compromiso de los empleados, superando el objetivo establecido para 2024 y mejorando el resultado de 2023 (4,46 y percentil 78 en 2024 mejorando el 4,43 y percentil 76 en 2023).

BBVA sigue firme en su apuesta por la inclusión y diversidad como fuente de generación de valor, como demuestra la **positiva evolución del porcentaje de mujeres en puestos directivos** (35,4% a diciembre de 2024 comparado con 34,7% en 2023), alineado con el objetivo establecido para 2024 del 35% de mujeres en puestos directivos. También se han lanzado iniciativas específicas de otro tipo de diversidad que han permitido, por ejemplo, aumentar en un 17% el número de personas con discapacidad contratadas en el Grupo.

Durante 2024, se ha seguido impulsando la formación en capacidades clave como la sostenibilidad, la ciberseguridad, la inteligencia artificial o los datos.



## Participación de los empleados

**BBVA cuenta con la participación de grupos de interés llamados Employee Resource Group (ERGs, por sus siglas en inglés).** Estos ERGs, por su identidad en materia de diversidad, inclusión y equidad, permiten fundar espacios bidireccionales de comunicación, interacción y aprendizaje de cómo enfocar la diversidad en BBVA. Están constituidos por empleados que, de manera voluntaria, no remunerada y en su tiempo libre deciden poner su conocimiento y su experiencia al servicio de la diversidad en BBVA. Se han constituido ERGs en las cinco líneas de trabajo de diversidad (género, LGTBIQ+, generacional, personas con discapacidad y cultural y étnica).

Estos grupos trabajan de manera coordinada con los equipos de diversidad de BBVA, a los que transmiten *feedback* de los compañeros, consejo y ayuda especializada en sus temas de experiencia, y participan en los diferentes eventos que el Grupo realiza en torno a la diversidad. Se organizan reuniones periódicas del equipo de diversidad con los representantes de los diferentes ERG's y adicionalmente están invitados a las reuniones quincenales de la Comunidad de Práctica. La eficacia de esta colaboración con los empleados y los resultados obtenidos se pone de relieve por el alto número de iniciativas puestas en marcha y el elevado número de empleados impactados por las iniciativas.

Este proceso de escucha al empleado se complementa con una pregunta específica sobre diversidad "BBVA siempre valora la diversidad" en la encuesta de compromiso de Gallup, explicada en el apartado "Cultura y valores". Las respuestas muestran que BBVA sigue avanzando positivamente en materia de diversidad, con una nota de 4,75 sobre 5, que supera las puntuaciones del 4,72 en 2023 y del 4,64 en 2022.



## Iniciativas para impulsar la diversidad

Las iniciativas de diversidad están lideradas por el equipo de Diversidad Holding, que define la estrategia de diversidad y se coordina con los equipos homólogos de las respectivas geografías y áreas mediante la Comunidad de Práctica, con el objetivo de definir las iniciativas a poner en marcha en las diferentes líneas de trabajo. Las iniciativas persiguen el doble objetivo de favorecer la igualdad de oportunidades entre sus empleados y concienciar sobre las ventajas de ser una organización diversa e inclusiva. En 2024 destacan las siguientes:

### 1. Diversidad de género: Yo Soy Talento Femenino.

Con el objetivo de impulsar el crecimiento profesional de las mujeres de BBVA y conseguir una representación más equitativa en los puestos de gestión, se ha puesto en marcha la segunda edición de “Yo Soy Talento Femenino”, programa mediante el cual se ha identificado a un colectivo de empleadas de BBVA con gran potencial, al que se brinda diversas herramientas para poder desarrollarse al máximo, tal y como:

- **Formación especializada:** a través de acceso preferente a programas de desarrollo directivo (PDD) y becas en programas formativos externos como “Yo Soy Promociona” o “Yo Soy Progresas”.
- **Mentoring:** incluye el programa “Top Mentoring” mediante el cual son mentorizadas por los máximos responsables de sus áreas, incluyendo a integrantes de la Alta Dirección de BBVA.
- **Coaching:** se prioriza su participación al asignar plaza en los programas de coaching de BBVA.
- Actividades de **networking:** participación en actividades, tanto internas como externas, con mujeres de otras empresas con el objetivo de establecer lazos profesionales que les ayuden a avanzar en su carrera profesional.

También se mejoró la visibilidad de las participantes a través de la asistencia a eventos externos, entrevistas y presencia en redes sociales, ampliando así su impacto e influencia. Este programa está en vigor en la mayor parte de las geografías de BBVA, aunque sus elementos son diferentes en cada país. En 2024 han participado más de 300 empleadas de Holding España.

Este programa, de carácter anual, ha sido diseñado y ejecutado por los equipos de diversidad de los diferentes países en colaboración con el equipo de formación, cuyas actividades se desarrollan en el transcurso del año. En 2024, segundo año en funcionamiento del programa, se ha incrementado el número de compañeras participantes y se han incorporado nuevos elementos como los talleres de comunicación y los cafés temáticos.

### 2. Diversidad LGTBIQ+: informe La gestión de la Diversidad LGTBIQ+ en España.

BBVA impulsa iniciativas que favorezcan la inclusión real y efectiva de las personas LGTBIQ+. Por ello, el equipo de diversidad de BBVA realizó, de manera conjunta con la Red Empresarial para La Diversidad y La Inclusión LGTBI+ (REDI), el informe “La gestión de la Diversidad LGTBI en España”. El informe analiza la experiencia de organizaciones españolas en la gestión de la diversidad LGTBIQ+, el clima laboral y el impacto de las políticas de diversidad e inclusión, tanto en las organizaciones como en sus plantillas. Esta acción puntual tiene como objetivo entender cómo realizar una gestión apropiada de la diversidad LGTBIQ+ así como las ventajas que ésta supone para sus colaboradores.

### 3. Diversidad generacional: premios anuales Valor Añadido.





Visite [www.menti.com](http://www.menti.com)  
y escriba el código que  
estamos compartiendo  
en el chat.

# ¿Qué aprendieron de este tiempo juntos?

# PROFUNDICE SU APRENDIZAJE

## Recursos

- Diapositiva de notas que incluye los recursos para continuar
- Notas de los oradores invitados
- Publicaciones académicas

¡Está todo en nuestro sitio web!

## Capacitación

- Encuentre capacitación adicional en las diapositivas de recursos.
- Revise la sesión de capacitación completa en la grabación

# Unidad 1. Preparación

- Informes
  - Banco de Pagos Internacionales: [Does gender diversity in the workplace mitigate climate change? \(¿La diversidad de género en el lugar de trabajo mitiga el cambio climático?\)](#)
  - BloombergNEF: [Gender diversity and climate innovation \(Diversidad de género e innovación climática\)](#)
  - Calvert Impact Capital: [Just Good investing, Why gender matters to your portfolio and what you can do about it \(Buena inversión, Por qué el género es importante para su cartera y qué puede hacer al respecto\)](#).
  - FP Analytics: [Women as Levers of Change: unleashing the power of women to transform male-dominated industries \(Las mujeres como impulsoras del cambio: liberar el poder de las mujeres para transformar las industrias dominadas por los hombres\)](#)
  - IDB Invest: [Gender lens investing: How finance can accelerate gender equality in Latin America and the Caribbean \(Inversión con perspectiva de género: Cómo las finanzas pueden impulsar la igualdad de género en América Latina y el Caribe\)](#)
  - IFC: [Women in Business Leadership Boost ESG Performance \(Las mujeres en el liderazgo empresarial mejoran los resultados ESG\)](#)
  - IFC: [Report: Moving Toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital \(Informe: Avances hacia el equilibrio de género en el capital riesgo y de inversión\)](#)
  - Morgan Stanley: [Why gender lens investing may lead to better returns \(Por qué la inversión con perspectiva de género puede generar mejores rendimientos\)](#)
  - OECD: [Gender and the Environment: Building evidence and policies to achieve the SDGs \(Género y medio ambiente: Creación de pruebas y políticas para alcanzar SDG\)](#)
  - OECD: [Supporting women's empowerment through green policies and finance \(Apoyo a la autonomía de la mujer mediante políticas y financiación ecológicas\)](#)
  - Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (OHCHR): [Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights \(Dimensiones de género de las Directrices sobre las empresas y los derechos humanos\)](#)
  - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): [Gender and climate finance \(Género y financiación climática\)](#)
  - Banco Mundial: [Increasing Women's Representation in Business Leadership \(Aumentar la representación femenina en el liderazgo empresarial\)](#)
- Herramientas
  - FTSE Women Leaders: [FTSE Women Leaders Review: Achieving gender balance \(Revista FTSE Women Leaders: Cómo lograr el equilibrio de género\)](#)
  - IFC: [Video: Six ways to fix the mix \(Seis maneras de arreglar la combinación\)](#)
  - UNICEF: [Investing in the pathways to employment: a guide for investors \(Invertir en las vías hacia el empleo: guía para inversores\)](#)

# Unidad 2: Alineación

## Informes

- [segment already translated...source not re-sent] [Engaging Men – the journey toward equity \(Participación de los hombres: el camino hacia la equidad\)](#)
- Champions of Change Coalition: [Backlash & Buy-in: Responding to the challenges in achieving gender equality \(Reacciones negativas y aceptación: Cómo responder a los desafíos de la igualdad de género\)](#)
- Deloitte, Women in the boardroom, actualización de 2022: [Around the world, progress is slow and gaps persist \(En todo el mundo, los avances son lentos y las brechas persisten\)](#)
- Deloitte: [Informe Women in the boardroom 2022](#)
- OECD: [Supporting Women's Empowerment through Green Policies and Finance \(Apoyo a la autonomía de la mujer mediante políticas y financiación ecológicas\)](#)
- Pacto Global de las Naciones Unidas (UNGC), ONU Mujeres: [Women's empowerment and business 2022 trends and opportunities \(Empoderamiento de la mujer y tendencias y oportunidades empresariales 2022\)](#)
- PNUD: [Breaking Down Gender Biases Shifting social norms towards gender equality \(Combatir los prejuicios sexistas, Cambiar las normas sociales hacia la igualdad de género\)](#)
- ONU Mujeres: [Working with men and boys for gender equality: state of play and future directions \(Trabajar con hombres y niños a favor de la igualdad de género: Situación actual y perspectivas de futuro\)](#)
- ONU Mujeres: [Procurement's strategic value: Why gender-responsive procurement makes business sense \(El valor estratégico de las adquisiciones: Por qué la contratación con perspectiva de género tiene sentido para las empresas\)](#)
- Banco Mundial: [World Bank Group Gender Thematic Policy Note Series: \[segment already translated...source not re-sent\] Increasing women's representation in business leadership \(Serie de notas sobre políticas temáticas de género del Grupo del Banco Mundial: Notas sobre pruebas y prácticas: Aumento de la representación femenina en el liderazgo empresarial\)](#)
- Foro Económico Mundial: [Global Gender Gap Report 2023 \(Informe sobre las brechas de género globales 2023\)](#)

## Herramientas

- Organización Internacional del Trabajo (OIT): [Making the strongest links: a practical guide to mainstreaming gender analysis in value chain development \(Construir vínculos más fuertes: guía práctica para integrar el análisis de género en el desarrollo de la cadena de valor\)](#)
- Principios para la Inversión Responsable (PRI): [Diversity, Equity & Inclusion: key action areas for investors \(Diversidad, equidad e inclusión: ámbitos de acción clave para los inversores\)](#)
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (CNUCED): [Linking trade and gender towards sustainable development: an analytical and policy framework \(Vinculación entre comercio y género para un desarrollo sostenible: marco analítico y político\)](#)
- PNUD: [How to conduct a gender analysis \(Cómo llevar a cabo un análisis de género\)](#)
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA): [Engaging men and boys in gender equality and health – a global toolkit for action \(Participación de los hombres y los niños en la igualdad de género y la salud: un conjunto mundial de herramientas de acción\)](#)
- WEP de la ONU: [WEPs Gender Gap Analysis Tool \(Herramienta de análisis de las brechas de género de los WEP\)](#)
- WEP de la ONU: [Building inclusive boards to achieve gender equality guidance note \(Nota orientadora sobre la creación de juntas directivas inclusivas para lograr la igualdad de género\)](#)
- ONU Mujeres: [Empowering women through public procurement and enabling inclusive growth \(Empoderar a las mujeres con la contratación pública y posibilitar un crecimiento inclusivo\)](#)

## Capacitación

- [Centro de aprendizaje de WEP de la ONU](#)

# Unidad 3: Ejecutar

## Informes

- Actualización sobre los fondos climáticos: [How much finance is flowing through the multilateral climate funds? Dashboard and report \(¿A cuánto asciende la financiación procedente de los fondos multilaterales para el clima? Panel e informe\)](#)
- Perspectiva de género: [Gender & Climate investments: a strategy for unlocking a sustainable future \(Inversiones en género y clima: una estrategia para alcanzar un futuro sostenible\)](#)
- IFC: [Private Equity and Value Creation: A Fund Manager's Guide to Gender-smart Investing \(Capital privado y creación de valores: guía para el administrador de fondos para una inversión con perspectiva de género\)](#)
- Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible (ISSD): [Furthering gender equality through gender bonds \(Promover la igualdad de género a través de bonos con enfoque de género\)](#)
- Bolsa de Valores de Luxemburgo: [Linking gender and finance: An overview of the gender-focused bond market \(Vinculación entre género y finanzas: Panorama del mercado de bonos con perspectiva de género\)](#)
- Secretaría de la Función Pública (SFP): [Gender lens investing landscape: East and Southeast Asia \(Panorama de las inversiones con perspectiva de género: Asia oriental y sudoriental\)](#)
- UNCTAD: [2023 UNCTAD World Investment Report \(Chapter III - Capital Markets and Sustainable Finance\) \(Informe sobre las inversiones mundiales 2023 de la UNCTAD \[capítulo III: mercados de capital y finanzas sostenibles\]\)](#)
- Agencia de EE. UU. para el Desarrollo Internacional (US AID): [Gender lens investing landscape: Gaps, challenges, and opportunities in financial inclusion for women \(Panorama de las inversiones con perspectiva de género: Brechas, desafíos y oportunidades sobre la inclusión financiera para las mujeres\)](#)
- Veris Wealth Partners: [Gender lens investing: Bending the Arc of Finance for Women and Girls \(Inversión con perspectiva de género: Cómo flexibilizar las finanzas para mujeres y niñas\)](#)

## Herramientas

- AMMC (Autoridad del Mercado de Capital de Marruecos): [Gender Bonds Guidelines \(Directrices sobre bonos de género\)](#)
- Iniciativa de Bonos Climáticos: [Social & Sustainability Bond Methodology \(Metodología de Bonos Sociales y de Sostenibilidad\)](#)
- Fondos para la igualdad de género: [Ratings of funds based on gender equality score \(Calificaciones de los fondos basados en la puntuación de igualdad de género\)](#).
- Red Mundial de Inversión de Impacto (GIIN): [Repository of gender lens investing resources \(Repositorio de recursos para invertir con perspectiva de género\)](#)
- G-SEARCH: [G-SEARCH tested tools & approaches for gender lens investing \(Herramientas y enfoques probados por G-SEARCH para la inversión con perspectiva de género\)](#)
- Asociación Internacional de Mercados de Capitales (ICMA): [Bonds to bridge the gender gap: A practitioner's guide to sing sustainable debt for gender equality \(Bonos para cerrar la brecha de género: Guía para profesionales sobre deuda sostenible para promover la igualdad de género\)](#)
- Asociación Internacional de Mercados de Capitales (ICMA): [Social bonds principles pre-issuance check-list \(Lista de verificación previa a la emisión de los principios de los bonos sociales\)](#)
- IFC: [A Fund Managers Guide to Gender-Smart Investing \(Capital privado y creación de valores: Guía para el administrador de fondos para una inversión con perspectiva de género\)](#)
- Desafío 2X: financiación para mujeres: [How to measure the gender impact of investments \(Cómo medir el impacto de las inversiones en el género\)](#)

## Capacitación

- LGX Academy: [How capital markets contribute to the growth of gender finance \(Cómo los mercados de capital contribuyen al crecimiento de las finanzas con perspectiva de género\)](#)

# Unidad 4: Comunicar

## Informes

- ExpertHR: [2023 Pay Equity and Transparency Study: Actionable insights for a fair future of work \(Estudio de las transparencias y equidad salarial 2023: Perspectivas prácticas para un futuro laboral justo\)](#)
- Oficina de Igualdad del Gobierno del Reino Unido: [Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organizations \(Cómo reducir la brecha salarial de género y mejorar la igualdad de género en las organizaciones\)](#)
- Ygap, SPF: [Gender lens in incubation and acceleration toolkit \(Perspectiva de género en el kit de herramientas para la incubación y aceleración\)](#)

## Herramientas

- Junta Directiva de Planificador Financiero Certificado (CFP): [Metrics that Matter: Best practices from diversity, equity and inclusion practitioners and academics \(Parámetros que importan: Las prácticas recomendadas de profesionales y académicos dedicados a la diversidad, la equidad y la inclusión\)](#)
- Gapsquare: [Gender pay gap reporting, the expert's guide \(Informes sobre la brecha salarial de género, la guía de los expertos\)](#)
- IFC, GRI: [Embedding gender in sustainability reporting | A practitioners guide \(Incorporar las cuestiones de género en los informes de sostenibilidad | Una guía para profesionales\)](#)
- Fundación de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF): [General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information \(Requisitos generales para la divulgación de información financiera relacionada con la sostenibilidad\)](#)
- NIIF: [Accompanying Guidance on General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information \(Guía complementaria sobre los requisitos generales para la divulgación de información financiera relacionada con la sostenibilidad\)](#)
- Oficina de Igualdad del Gobierno del Reino Unido, Servicio de Ombudsman (OMB): [Four steps to developing gender a pay gap action plan \(Cuatro pasos para elaborar un plan de acción sobre la brecha salarial de género\)](#)
- Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE) [Using gender statistics: A toolkit for training data users \(Cómo usar las estadísticas de género: Un conjunto de herramientas para capacitar a los usuarios de datos\)](#)
- Consejo Empresarial Mundial de Desarrollo Sostenible (WBCSD): [Advancing the S in ESG: a primer for CFOs \(Impulsar la S en ESG: manual para directores financieros\)](#)



## Certificate of Participation

YOUR NAME HERE

Participated in  
**Gender Equality & Capital Markets**

In strategic collaboration with:



Sustainable Investing Research Initiative

# ¡Agradecemos sus comentarios!

Recibirá el enlace a una encuesta de opinión en el chat y por correo electrónico (desde zoom) mañana.

Para obtener un certificado, debe completar la encuesta de opinión. Después de completar la encuesta, puede tardar hasta 5 días en recibir el certificado.

# AGRADECEMOS A NUESTROS ORADORES INVITADOS



# AGREDECEMOS A NUESTROS SEGUIDORES OFICIALES



# CONTACTO

**Iniciativa de las Naciones Unidas para la ESS**

[training@sseinitiative.org](mailto:training@sseinitiative.org)

**ONU-Mujeres**

[weps@unwomen.org](mailto:weps@unwomen.org)

**Consulte las diapositivas del orador invitado para obtener sus detalles de contacto.**





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