



Sustainable Stock Exchanges



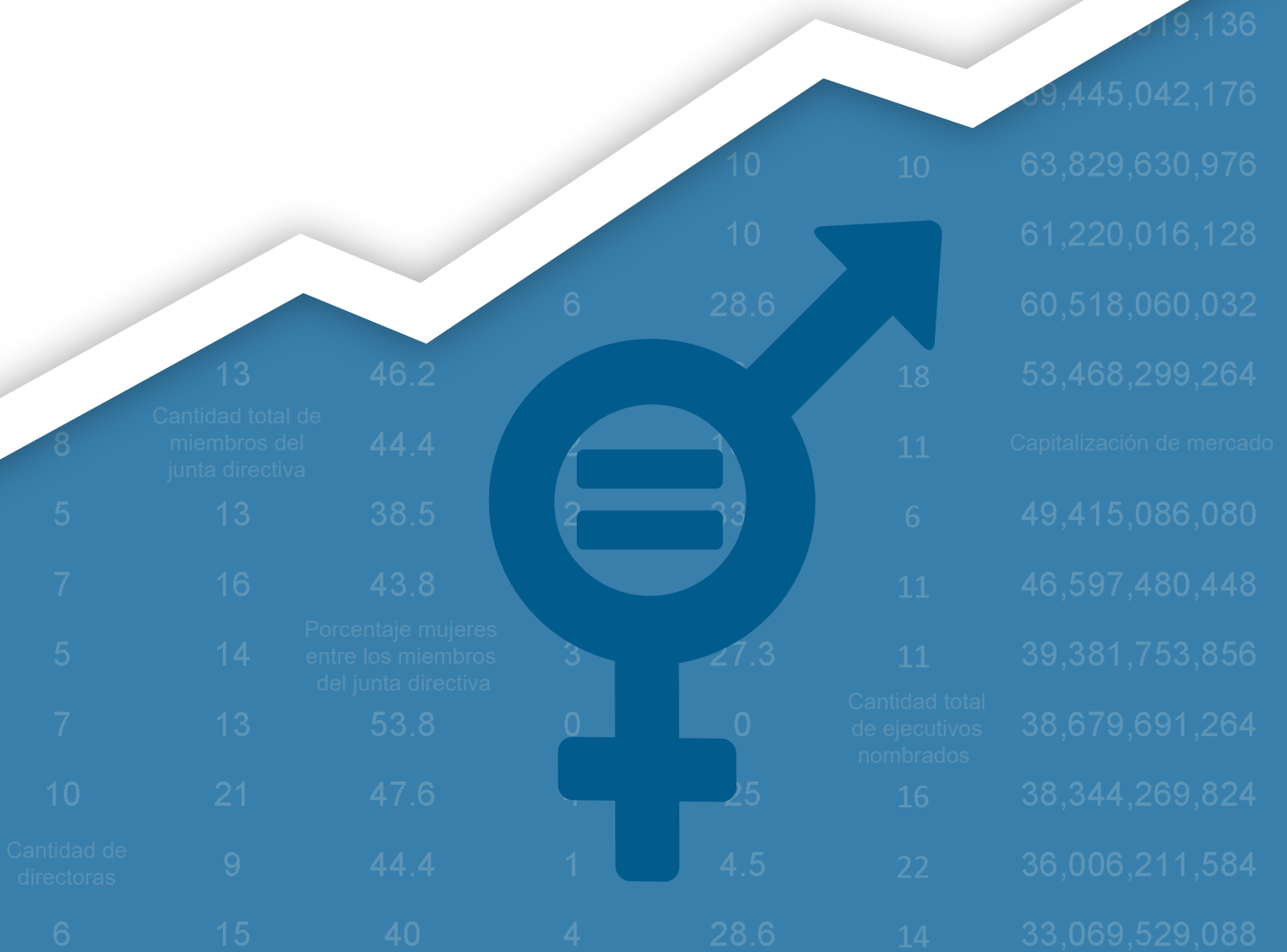
IFC

International Finance Corporation
WORLD BANK GROUP

Creating Markets, Creating Opportunities

Cómo pueden las bolsas promover la igualdad de género

Actualización de guía y práctica recomendada



En colaboración estratégica con



NOTA

Publicado en 2022; las denominaciones utilizadas y la presentación del material en este artículo no implican la expresión de ningún tipo de opinión por parte de la Secretaría de la ONU respecto del estado legal de cualquier país, territorio, ciudad o área, ni de sus autoridades, ni tampoco en cuanto a la delimitación de sus fronteras o límites. Este artículo se diseñó para fines didácticos. El hecho de que se incluyan nombres de empresas y ejemplos no implica que la UNCTAD (Conferencia de la ONU sobre Comercio y Desarrollo), el Pacto Global de la ONU, el UNEP (Programa de la ONU para el Medio Ambiente), el PRI (Principios para la Inversión Responsable) o la IFC (Corporación Financiera Internacional) avalen a las bolsas o a las organizaciones individualmente. El material que se incluye en este artículo se puede citar y reimprimir libremente siempre y cuando se mencione su fuente. Se debe enviar una copia de la publicación con la cita o la reimpresión a info@SSEinitiative.org.

RECONOCIMIENTOS

Este artículo se redactó en el contexto de la Iniciativa de las Bolsas de Valores Sostenibles (SSE) de la ONU en colaboración con la IFC. Este artículo lo redactó Anthony Miller (Coordinador de la SSE), Lisa Remke (Coordinadora Adjunta de la SSE), Siobhan Cleary (Especialista de la SSE) y Loty Salazar (Directora del Women on Boards & in Business Leadership Program [Programa de Mujeres en Órganos Directivos y Liderazgo Empresarial] de la IFC) bajo la supervisión general de James Zhan (Director de Inversión y Empresas de la UNCTAD y Presidente del Junta directiva de la SSE) y Martine Valcin (Gerente Global de la IFC, Gobierno Corporativo/Asesoramiento, Conocimiento y Aprendizaje sobre ESG).

Siobhan Cleary desempeñó un rol fundamental en la investigación y elaboración del texto, como así también en la coordinación de aportes al documento, organizó su distribución y colaboró con su producción general.

Su elaboración fue posible gracias a los cientos de aportes realizados por los 71 expertos de 52 organizaciones a lo largo de 34 países, quienes conformaron el Grupo Consultor sobre Igualdad de Género informal de la SSE (véase el Anexo 4 para conocer la lista completa de miembros).

Agradecemos especialmente a la Presidenta del Grupo Consultor sobre Igualdad de Género de la SSE, Marlene Street Forrest, Directora General de la Bolsa de Valores de Jamaica, y a su representante, Tahjmani Rose, Colaboradora de Proyectos de la Bolsa de Valores de Jamaica.

Hemos recibido aportes importantes de Tiffany Grabski (Especialista de la SSE), Henriette Kolb (Gerente del Grupo de Inclusión Económica y de Género de la IFC), Rita Schmutz (Responsable de Proyectos de la SSE) y Rong Zhang (Especialista ESG de la IFC).

Esta guía se preparó en colaboración estratégica con ONU Mujeres. Agradecemos especialmente al equipo de ONU Mujeres, liderado por Anna Falth, con la ayuda de Vipul Bhagat, Marcelo Giugale y Vanina Vincensini.

El diseño de la portada, los gráficos y la infografía, así como los tipos de letra del informe estuvieron a cargo de Marilyn Bedrossian y Leah Busler, asistentes de diseño de la SSE. La traducción al español del diseño de la portada, los gráficos y la infografía para el informe estuvieron a cargo de Nahir Cavaleri y Sydney Ritter, asistentes de diseño de la SSE.

Las opiniones expresadas en este artículo corresponden a las de los socios organizadores de la SSE (UNCTAD, el Pacto Global de la ONU, el Programa de la ONU para el Medio Ambiente y el PRI) y las de la IFC y ONU Mujeres, salvo que se indique lo contrario; el artículo no necesariamente refleja las opiniones oficiales de los miembros individuales del grupo consultor ni de sus respectivas organizaciones.

ACERCA DE LA SSE

La Iniciativa de la SSE es un Programa de Asociación de la ONU organizado por la UNCTAD, el Pacto Global de la ONU, la UNEP FI y el PRI. La misión de la SSE es proporcionar una plataforma global para explorar cómo pueden las bolsas, en colaboración con inversores, empresas (emisores), reguladores, formuladores de políticas y organizaciones internacionales relevantes, mejorar el desempeño respecto de asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo, y alentar la inversión sostenible, lo que incluye el financiamiento de Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. La SSE pretende lograr esta misión a través de un programa integrado que consiste en llevar a cabo el análisis de políticas basado en evidencia, facilitar una red y un foro para la construcción de consenso de los diversos grupos de interés y proporcionar lineamientos técnicos y servicios de asesoramiento y capacitación.

ACERCA DE LA IFC

La IFC, miembro del Grupo del Banco Mundial, es la mayor institución de desarrollo global para el sector privado en mercados emergentes. Gracias a nuestro capital, conocimiento práctico e influencia, podemos desarrollar actividades en más de 100 países con el propósito de crear mercados y oportunidades en países en vías de desarrollo. En el ejercicio fiscal 2021, la IFC asignó la suma récord de 31,500 millones de dólares a empresas e instituciones financieras privadas en países en vías de desarrollo a fin de impulsar el sector privado para poner fin a la pobreza extrema y estimular la prosperidad común mientras las economías lidian con los efectos de la pandemia de COVID-19. Para obtener más información, visite www.ifc.org.

MENSAJE DE LA PRESIDENTA DEL GRUPO CONSULTOR SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género no es “asunto de mujeres”, sino que le atañe a la sociedad en general. El fracaso colectivo para abordar la desigualdad de género frena a hombres y mujeres tanto en términos económicos como sociales. Según un estudio reciente del Banco Mundial sobre la desigualdad de género en América Latina y el Caribe, el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido un factor importante que contribuyó a mejorar los resultados macroeconómicos y a reducir la pobreza.¹ La igualdad de género no consiste en reasignar las oportunidades de los hombres a las mujeres, sino en aumentar el tamaño y la escala de oportunidades para todos. Al no abordar la desigualdad de género, estamos limitando, como sociedad, nuestras propias perspectivas de crecimiento y desarrollo.

Jamaica fue el primer país angloparlante del Caribe en lograr el sufragio universal para la población adulta y otorgar a las mujeres el derecho a acceder a cargos electos en el Parlamento (1944). Elegimos por primera vez a una mujer para que ocupe el cargo de Primera Ministra en 2006 y, desde 2020, las mujeres representaron casi el 30% de todos los parlamentarios (con una representación de alrededor del 40% en la cámara alta del Parlamento). Según el último informe sobre la Índice Global de Disparidad entre Géneros (GGI) Brecha Global de Género 2021 del Foro Económico Mundial, Jamaica comparte el primer lugar en logros educativos de las mujeres a nivel mundial y se encuentra entre los 30 mejores en términos de oportunidad y participación económica.

Globalmente, hemos logrado un avance significativo en el área de igualdad de género: cada vez más mujeres ocupan puestos de liderazgo tanto en el sector público como privado; cada vez ingresan más mujeres a la fuerza de trabajo y la diversidad de oportunidades disponibles para mujeres se parece cada vez más a las de sus pares hombres. Sin embargo, nos queda un largo camino por recorrer. Aún no está claro el efecto que tendrá la pandemia de COVID-19 en el avance de las mujeres, pero los primeros indicios sugieren un impacto desproporcionado sobre las mujeres y otros grupos vulnerables. Si no nos ocupamos de estas desigualdades, veremos estos efectos desproporcionados una y otra vez.

Las bolsas de valores, como principales protagonistas del mundo de los negocios y de las finanzas, desempeñan una función importante en asegurar que las mujeres tengan una participación equitativa en nuestras economías y sociedades. Por lo tanto, aplaudo la colaboración del Grupo Consultor sobre Igualdad de Género de la SSE en la producción de esta guía de la SSE y la IFC. Con esta nueva actualización de la guía sobre igualdad de género, la SSE continúa su tradición de brindar a las bolsas de valores herramientas prácticas que les permitan marcar la diferencia en sus respectivos mercados. Como lo demuestra este informe, todas las bolsas de valores, independientemente del lugar del mundo en el que operen, pueden hacer algo para promover la igualdad de género y el logro de los objetivos de desarrollo sostenible. Espero con ansias ver lo que podemos lograr.



Dr. Marlene Street Forrest
Directora General Bolsa
de Valores de Jamaica

¹ El Banco Mundial (2020) Closing gender gaps in Latin America and the Caribbean

MENSAJE DE LA IFC

El desarrollo impulsado por el sector privado en los mercados emergentes solo puede prosperar con la participación plena e igualitaria de mujeres y hombres. Sin embargo, todos sabemos muy bien que debemos continuar trabajando en el tema de igualdad de género. La COVID-19 nos recordó esa realidad, ya que más mujeres que hombres abandonaron el mercado laboral, se pusieron al hombro el trabajo doméstico no remunerado y la educación en el hogar, y experimentaron un aumento de la violencia doméstica. Una recuperación postpandemia inclusiva que cree oportunidades para todos nos exige que recuperemos terreno de inmediato en cuanto a igualdad de género.

Es por ello que me siento inmensamente orgulloso del trabajo esencial que lleva a cabo la Corporación Financiera Internacional para fortalecer la participación de las mujeres en el sector privado, como líderes empresariales, empleadas, emprendedoras, consumidoras y partes interesadas. Uno de los principales compromisos de la estrategia de la IFC para crear mercados y movilizar capital privado a fin de resolver desafíos de desarrollo consiste en cuadruplicar el monto de financiamiento anual de nuestra propia cuenta dedicada a mujeres y pymes de mujeres a 1,400 millones de dólares para el año 2030.

Lo correcto es que las mujeres participen, es cuestión de derechos humanos. La justificación económica de la inclusión también resulta convincente. Según investigaciones realizadas, cuantas más mujeres participan en puestos de liderazgo empresarial, mejores son los resultados ambientales, sociales y de gobierno corporativo. Esto incluye comunicación más sólida sobre temas ambientales y sociales, contratación y prácticas de ascenso equitativas en cuanto a género y políticas favorables a la familia. Además, según un estudio de la IFC, las empresas de capital privado con equipos equilibrados en cuanto a género pueden obtener hasta un 20 por ciento más de retornos.

Aceptamos asociarnos con las bolsas de valores de mercados emergentes para apoyar a las mujeres como agentes económicos. El trabajo con las bolsas amplía nuestro alcance a miles de empresas con el fin de resaltar la importancia de aumentar la representación femenina tanto en la junta directiva como en la alta gerencia. Por ejemplo, la encuesta que realizamos a 2,139 negocios y que arrojó que los órganos directivos diversificados en cuanto a género tienen mejor rendimiento que aquellos formados solo por hombres, fue determinante en la decisión de la Bolsa de Valores de Egipto de imponer la obligatoriedad de que los órganos directivos de las empresas que cotizan en bolsa cuenten con un 25 por ciento de mujeres, y con dos como mínimo. Colaboramos con la Bolsa de Valores de Kazajstán para mejorar la información proveniente de las empresas que cotizan en ella, lo que incluye el porcentaje de mujeres que se desempeñan como miembros de la junta directiva, una práctica efectiva que ayuda a aumentar la representación de las mujeres en estos órganos. Junto con la Bolsa de Valores de Brasil y otros socios, patrocinamos un programa de mentoría para aumentar la participación de las mujeres en los órganos directivos, observando que 139 mujeres participan hasta la fecha. A través de nuestro proyecto de desarrollo de capacidades con la Bolsa de Valores de Nigeria, trabajamos con 18 empresas que cotizan en la bolsa para reducir las disparidades entre géneros en empleo e iniciativa empresarial.

A partir de esta y varias otras experiencias de trabajo con bolsas de valores, en la IFC nos complace aportar lo que hemos aprendido a esta guía. Agradezco poder colaborar con la Iniciativa de las Bolsas de Valores Sostenibles (SSE) de la ONU, el Grupo Consultor sobre Igualdad de Género de la SSE y ONU Mujeres en la elaboración de una compilación de ejemplos tan nutrida como esta. El resultado refleja la determinación mutua de compartir prácticas recomendadas para promover la igualdad de género para el crecimiento económico, la creación de empleo y el desarrollo sostenible que nos beneficia a todos.



Emmanuel Nyirinkindi
Vicepresidente, Soluciones
Transversales Corporación
Financiera Internacional Grupo del
Banco Mundial

MENSAJE DE ONU MUJERES

ONU Mujeres se complace en asociarse con la Iniciativa de las Bolsas de Valores Sostenibles y la Corporación Financiera Internacional con el fin de actualizar la guía para que las bolsas promuevan la igualdad de género. Esta edición actualizada de la nota, que se creó a partir de la versión original de 2017, ofrece una amplia variedad de lecciones, ejemplos y puntos de referencia de todo el mundo que, en conjunto, han hecho que las corporaciones sean no solo más equitativas sino también más sostenibles desde el punto de vista financiero.

Esta nueva guía es particularmente relevante y oportuna. Tanto la audiencia como los inversores demandan, cada vez con más intensidad, prácticas de género comprobables y responsables en lo comercial. Al mismo tiempo, los desafíos que enfrentan las mujeres son cada vez más difíciles y costosos, ya que la pandemia y el cambio climático las afectan de manera desproporcionada. De hecho, en los últimos tres años hemos sido testigo de preocupantes retrocesos en el avance hacia la igualdad de género que habíamos logrado en las últimas tres décadas. Es una mala noticia tanto para los hombres como para las mujeres. El tipo de prosperidad que todos queremos y necesitamos, y que se articula en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, resulta inalcanzable en un mundo en el que persisten las discriminaciones por motivos de género.

¿Pueden ayudar las bolsas de valores en la búsqueda de la igualdad de género? Sí, y su función es crucial. Pueden establecer estándares para el empoderamiento de las mujeres dentro y a lo largo de las empresas que cotizan en ellas. Pueden hacer que las culturas y conductas corporativas, tanto las positivas como las negativas, sean transparentes y, en última instancia, permitan identificar a los responsables. Pueden fomentar el aprendizaje que surge de los éxitos y fracasos. Pueden medir la diversidad, en los órganos directivos, los proveedores y los consumidores. Pueden ayudar a descubrir el poder del financiamiento con perspectiva de género, como lo hicieron con el financiamiento con perspectivas ecológicas. Y pueden servir de ejemplo dentro de sus propios equipos de liderazgo, reclutamiento, escalas de pago y políticas de acoso sexual. Todo esto quizás suene exagerado, pero no es imposible. Treinta bolsas de valores ya han adoptado los Principios de Empoderamiento de ONU Mujeres, un programa de género para el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

Básicamente, las bolsas son un medio a través del cual los inversores colocan su capital (y su confianza) en una empresa en particular. Hacen su elección sobre la base de las expectativas de ganancias. Pero cada vez más, y con toda la razón, también consideran las expectativas en cuanto a impacto. Ya es hora de que la perspectiva de género forme parte indispensable de ese impacto. Ese es el propósito de esta publicación.



Anita Bhatia

Subsecretaria General y Directora Ejecutiva Adjunta,
Coordinación, Asociaciones, Recursos y Sostenibilidad
de la ONU
ONU Mujeres

RESUMEN EJECUTIVO

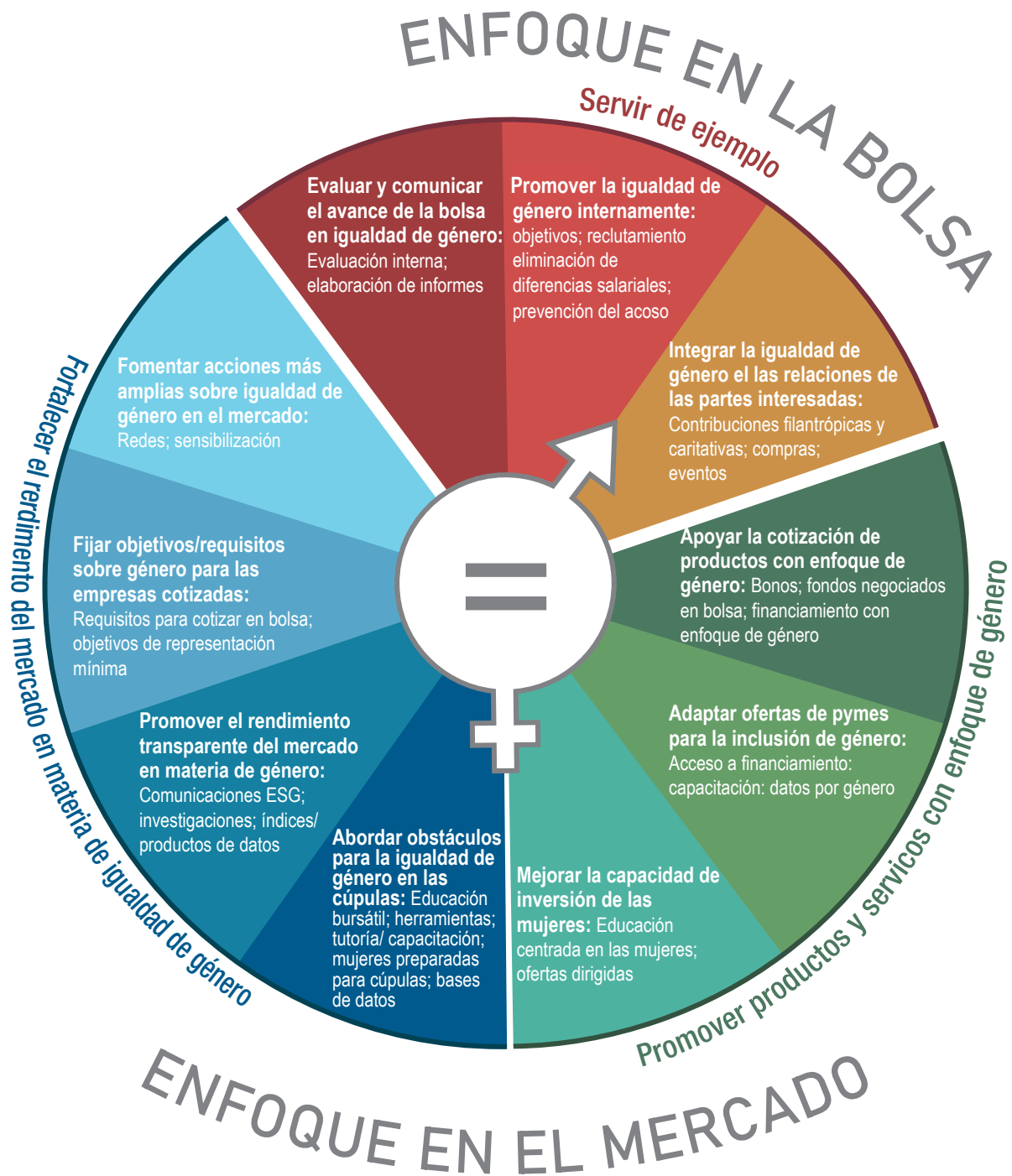
La igualdad de género está dentro de los derechos humanos y es un componente fundamental de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU). Además, es un motor de crecimiento económico y desarrollo empresarial: el avance hacia la igualdad de género es un factor fundamental para alcanzar sociedades más prósperas en términos económicos y más cohesivas en lo social. El propósito de esta guía es ofrecer a las bolsas de valores ejemplos de prácticas recomendadas y herramientas que puedan usar para desempeñar su parte en la promoción de la igualdad de género en sus respectivos mercados y dentro de sus propias operaciones.

Las bolsas de valores tienen una función fundamental en las economías en las que operan. A nivel mundial, más de 50,000 empresas cotizan en bolsas, con una capitalización de mercado de más de 90 billones de dólares. En muchas jurisdicciones, la bolsa es quien define, directa e indirectamente, lo que se espera de las empresas que cotizan en ellas en los mercados y las entidades que realizan transacciones a través de sus mercados. Los formuladores de políticas, reguladores, inversores y la sociedad civil exigen cada vez más acción en materia de igualdad de género. Las bolsas de valores están en condiciones de satisfacer esta exigencia gracias a la influencia y la voz en el ecosistema de los mercados de capitales.

Las acciones de las bolsas en cuanto a igualdad de género se dividen en estas tres amplias categorías que se detallan en el Plan de Acción sobre la Igualdad de Género para bolsas de valores. Dos de estas categorías están orientadas hacia el mercado, mientras que la tercera se enfoca en lo que las bolsas pueden hacer internamente. Si bien la movilización de créditos y la mejora del acceso de las mujeres a los mercados financieros a través de la provisión de productos y servicios puede ayudar a abordar la desigualdad de género, existen otras intervenciones que fortalecen el rendimiento de los mercados que son iguales de importantes, si no más.

En esta guía, se analiza por qué las bolsas de valores deben preocuparse por el tema de la igualdad de género ([Sección 1](#)), el estado de esta cuestión y los tipos de intervenciones más importantes para las bolsas ([Sección 2](#)). A partir de ejemplos reales de las bolsas de valores de todo el mundo, en esta guía se establece un plan de acción para ellas (véase la figura a continuación y la [Sección 3](#)). Como conclusión, se espera establecer cómo funcionará la Iniciativa de las Bolsas de Valores Sostenibles (SSE) de la ONU con los socios a fin de apoyar a las bolsas de valores en lo que respecta a estos esfuerzos en el futuro ([Sección 4](#)). Para ver recursos y guías adicionales, consulte los [Anexos](#).

PLAN DE ACCIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA LAS BOLSAS DE VALORES



Fuente: SSE de la ONU

ÍNDICE

Nota	i
Reconocimientos Acerca de la SSE Acerca de la IFC	i
Mensaje de la Presidenta del Grupo Consultor sobre Igualdad de Género	ii
Mensaje de la IFC	iii
Mensaje de ONU Mujeres	iv
Resumen	v
Abreviaturas de las bolsas de valores	vi
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Público al que está orientada	1
1.2. La importancia de la igualdad de género	2
1.3. Medidas regulatorias sobre igualdad de género	3
1.4. Por qué las bolsas pueden marcar la diferencia en igualdad de género	5
1.5. Los ODS y la igualdad de género	5
2. OBSTÁCULOS DE AVANCE, OPORTUNIDADES DE ACCIÓN	6
2.1. El estado actual de la igualdad de género	6
2.2. Oportunidades de acción	9
3. PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA BOLSA	12
3.1. Promover productos y servicios con enfoque de género	13
3.1.1. Apoyar la cotización en bolsa de productos con enfoque de género	13
<i>Ejemplos del mercado: bonos y ETF/fondos</i>	16
3.1.2. Adaptar las ofertas de las pymes para la inclusión de género	17
<i>Ejemplos del mercado: cómo mejorar el acceso de las pymes al financiamiento y a las oportunidades del mercado</i>	17
3.1.3. Mejorar la capacidad de inversión de las mujeres	17
<i>Ejemplos de bolsas y reguladores: Cómo ayudar a las mujeres a invertir</i>	18
3.2. Fortalecer el rendimiento de los mercados en cuanto a igualdad de género	18
3.2.1. Abordar los obstáculos de igualdad de género en las junta directivas	20
<i>Ejemplos de bolsas de valores y reguladores: Argumentos a favor de la igualdad de género y eliminación de obstáculos contra la participación de las mujeres en los órganos directivos de las empresas que cotizan en bolsa</i>	21
3.2.2. Promover la transparencia en cuanto al rendimiento del mercado en materia de género	22
<i>Ejemplos de bolsas de valores: Nociones sobre rendimiento de género</i>	23
3.2.3. Fijar objetivos/requisitos sobre género para las empresas cotizadas	24
<i>Ejemplos de bolsas de valores y reguladores: Acciones convincentes de las empresas sobre igualdad de género</i>	25
3.2.4. Fomentar acciones amplias sobre igualdad de género en el mercado	26
<i>Ejemplos de bolsas de valores y reguladores: Colaborar con la industria para impulsar el cambio</i>	26
3.3. Servir de ejemplo	28
3.3.1. Evaluar y comunicar el avance de la bolsa de valores en cuanto a igualdad de género	28
<i>Ejemplos de bolsas de valores: Comunicación del rendimiento de género</i>	30
3.3.2. Promover la igualdad de género internamente	31
<i>Ejemplos de bolsas de valores y reguladores: Toma de medidas para aumentar la igualdad de género</i>	31
3.3.3. Integrar la igualdad de género en relaciones de partes interesadas	33
<i>Ejemplos de bolsas de valores: Cómo afianzar la igualdad de género en otros puntos de contacto de las bolsas de valores</i>	33
4. PRÓXIMOS PASOS	34
Anexo 1: Guía y recursos adicionales	35
Anexo 2: Matriz de asignación de áreas de impacto en cuanto a igualdad de género de la SSE	36
Anexo 3: Indicadores específicos de género a través de los OSD	37
Anexo 4: Miembros del Grupo Consultor de la SSE	40

ABREVIATURAS DE BOLSAS DE VALORES

ASX	Bolsa de Valores de Australia	LME	Bolsa de Metales de Londres
B3	Bolsa de Valores de Brasil	LSE(G)	(Grupo de) Bolsas de Valores de Londres
BIVA	Bolsa Institucional de Valores	LuxSE	Bolsa de Valores de Luxemburgo
BMV	Bolsa Mexicana de Valores	MOEX	Bolsa de Valores de Moscú
BSE	Bolsa de Valores de Bombay	NASDAQ	Bolsa de Valores Electrónica de los Estados Unidos
BYMA	Bolsas y Mercados Argentinos	NGX	Bolsa de Valores de Nigeria
Cboe	Bolsa de Opciones de Chicago	NSE	Bolsa de Valores de la India
CME	Bolsa de Derivados Financieros de Chicago	NSE	Bolsa de Valores de Nairobi
CSE	Bolsa de Valores de Colombo	NYSE	Bolsa de Valores de Nueva York
DB	Bolsa de Valores de Alemania	SET	Bolsa de Valores de Tailandia
DSE	Bolsa de Valores de Dhaka	SGX	Bolsa de Valores de Singapur
EGX	Bolsa de Valores de Egipto	SSE	Bolsa de Valores de Shanghai
HKEX	Bolsa de Valores de Hong Kong	SZSE	Bolsa de Valores de Shenzhen
IDX	Bolsa de Valores de Indonesia	TMX	Bolsa de Valores de Toronto
JPX	Grupo de Bolsas de Japón	TSE	Bolsa de Valores de Tokio
JSE	Bolsa de Valores de Johannesburgo	TSX	Bolsa de Valores de Toronto
KASE	Bolsa de Valores de Kazajstán	WSE	Bolsa de Valores de Varsovia
KRX	Bolsa de Valores de Corea	Latinex	anteriormente, Bolsa de Valores de Panamá

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Público al que está orientada

Las bolsas de valores son la audiencia principal de esta guía, aunque puede ser de utilidad y de interés para reguladores de mercados de títulos valores, participantes del mercado, formuladores de políticas y otras partes interesadas pertinentes. No existe un enfoque único aplicable a todos para promover la igualdad de género, y cada bolsa tendrá sus propios puntos de entrada para la acción, según la naturaleza del mercado en el que opera (títulos de deuda, valores de renta variable, derivados), la geografía en la que opera (si bien algunas barreras de género son globales, otras son más regionales o, incluso, específicas de un país) y la capacidad de acción de la bolsa de valores y del mercado. Además, cada mercado abordará este tema a su manera; algunos se enfocarán específicamente en la igualdad de género, mientras que otros tendrán una concepción más amplia de la diversidad, la igualdad y la inclusión (Box 1.1). La estructura de esta guía ofrece a todas las bolsas, como mínimo, algunas opciones para actuar.

Esta guía es una actualización de la guía de la Iniciativa de las Bolsas de Valores Sostenibles (SSE) publicada originalmente en 2017. Se ha beneficiado de cientos de valiosos aportes realizados por el Grupo Consultor sobre Igualdad de Género de la SSE (Anexo 4), formado por 71 expertos de 52 organizaciones de 34 países. Esta guía está conformada por ejemplos del mundo real obtenidos de bolsas de valores, bonos y derivados de todo el mundo, y de reguladores de mercados de títulos valores y expertos en la materia.

En esta guía, se identifican tres amplias áreas en las que las bolsas pueden participar para avanzar en el ámbito de la igualdad de género, y son la promoción de productos y servicios con enfoque o conciencia de género², el fortalecimiento del rendimiento del mercado en términos de igualdad de género y el liderazgo a través del ejemplo. Los puntos de acción específicos dentro de cada una de estas tres áreas se basan todos en ejemplos de iniciativas de bolsas de valores del mundo real. Además, el énfasis radica en aprovechar, de ser posible, el trabajo que ya están realizando muchas bolsas como parte de sus iniciativas más amplias de sostenibilidad. Por lo tanto, les recomendamos que adapten los ejemplos que se presentan en esta guía para que se ajusten mejor a las circunstancias de sus mercados.

La estructura de la guía es la siguiente: En esta sección, se analiza la igualdad de género y los motivos por los cuales las bolsas deberían prestarle atención. En la [Sección 2](#), se analiza el estado de la igualdad de género y de las investigaciones existentes, así como la evidencia en torno a los tipos de intervenciones que pueden abordar la desigualdad de género, en las áreas que es más probable que sean relevantes para las bolsas. En la [Sección 3](#), se establece un plan de acción para las bolsas de valores y se amplían sus puntos de acción específicos. En línea con otros documentos de la guía de la SSE y de prácticas recomendadas, estos puntos de acción se ilustran con ejemplos de lo que las bolsas de valores ya están haciendo en cada una de las áreas de acción identificadas. Los ejemplos que se incluyen en esta sección son ilustrativos, no exhaustivos. En la [Sección 4](#), como conclusión, se espera establecer cómo funcionará la iniciativa de la SSE a fin de apoyar a las bolsas de valores en lo que respecta a estos esfuerzos en el futuro. Para ver recursos y guías adicionales, consulte los [Anexos](#).

² Los productos y servicios con enfoque de género se pueden entender como productos y servicios que tienen la intención específica de promover la igualdad de género. Los productos y servicios con conciencia de género podrían ser productos y servicios existentes que consideran temas específicos de género en su diseño.

Box 1.1 Igualdad de género, diversidad e inclusión

En algunas jurisdicciones, los debates sobre igualdad se han extendido más allá de simplemente la igualdad de género, a consideraciones más amplias de diversidad e inclusión. La diversidad se puede entender como referida a la composición de grupos o del mercado laboral a través de diversas características observables y no observables, como género, identidad de género, raza, religión y orientación sexual, entre otras. Inclusión hace referencia a la forma en la que se incluye a las personas en redes y procesos de toma de decisiones.³ La construcción de sociedades y economías heterogéneas e inclusivas tiene muchos beneficios y gran parte del apoyo a la igualdad de género entre los líderes del mercado laboral parte de tomar conciencia de que la mayor diversidad de perspectivas y experiencias da lugar a mejores resultados de gestión.

Existen muchos beneficios asociados con la adopción de un enfoque de igualdad que considere diversos factores, más allá del género y se recomienda a los lectores que, cuando desarrollen intervenciones, evalúen otras características de diversidad que podrían, o deberían, incluirse. El enfoque de esta guía sobre igualdad de género no tiene como fin disminuir la importancia de otros aspectos de diversidad, sino promover el logro de la igualdad de género, en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 de las Naciones Unidas (ONU).

No obstante, incluso al enfocarse en el género específicamente, es importante reconocer que, en todas las jurisdicciones, factores como raza, etnia y discapacidad pueden agravar el nivel de discriminación que experimenta una mujer. Por lo tanto, se insta a quienes utilicen este documento a considerar factores agravantes en el diseño de intervenciones y a no considerar a las mujeres como un grupo homogéneo.⁴

Por último, al leer este informe, se debe comprender que los beneficios de igualdad (de género y otros) no se pueden lograr si uno simplemente se enfoca en contar con una cantidad equivalente de personas presentes y representadas en roles, funciones y cargos. Muchas de las intervenciones que se describen aquí apuntan no solo a aumentar la cantidad de mujeres en determinadas funciones, sino a garantizar que las mujeres puedan participar de manera más completa e integral en economías y en la sociedad.⁵

Fuente: SSE de la ONU

1.2. La importancia de la igualdad de género

La igualdad de género es un derecho humano. Es una meta independiente de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU) y un fin legítimo en sí misma. Promover la igualdad de género también tiene beneficios ambientales, económicos y comerciales:

- Sociedades y comunidades con mayores niveles de igualdad de género muestran niveles más bajos de violencia y mayor cohesión social.⁶
- La participación de las mujeres en la economía contribuye al crecimiento económico y a la productividad.⁷ Por el contrario, restringir las oportunidades de las mujeres puede actuar como lastre en la economía, dando lugar a un crecimiento económico menor o más lento.⁸ Según un estudio del Banco Mundial, la pérdida de riqueza en capital humano debido a la desigualdad de género se estima por encima de los 160 billones de dólares.⁹
- Se observa que las empresas con niveles más altos de diversidad (tanto de género como étnica) a nivel ejecutivo muestran un rendimiento más alto que sus contrapartes menos diversas tanto en rentabilidad como en medidas de creación de valor a largo plazo.¹⁰

³ Roberson, Q. M. (2006) [Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organisations](#)

⁴ Véase, por ejemplo Bagalini, A. (2020) [5 ways intersectionality affects diversity and inclusion at work](#)

⁵ Dixon-Fyle, S. et al (2020) [Diversity wins: How inclusion matters](#)

⁶ Organización Mundial de la Salud (2009) [Promoting gender equality to prevent violence against women](#)

⁷ IMF Staff (2018) [Pursuing women's economic empowerment](#), Bertay, A.C. et al (2020) [Gender inequality and economic growth: Evidence from industry-level data](#)

⁸ France Strategie (2016) [Le coût économique des discriminations](#)

⁹ Wodon, Q. y B. de la Briere (2018) [Unrealized potential: the high cost of gender inequality in earnings](#)

¹⁰ McKinsey (2018) [Delivering through diversity](#)

- Las empresas con órganos directivos y equipos de alta dirección diversificados muestran mejor rendimiento ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG), lo que incluye prácticas comerciales más éticas, mejores políticas laborales (mercado laboral) y relaciones más sólidas con la comunidad.¹¹
- Las empresas con políticas laborales que apoyan y promueven la igualdad de género están en mejores condiciones de atraer y retener talentos.¹²

Lograr igualdad de género es fundamental para cumplir el objetivo a largo plazo de construir un mundo más inclusivo, pacífico, próspero y sostenible, y para abordar los objetivos a más corto plazo de aliviar el impacto desigual de la pandemia de COVID-19 sobre las mujeres (Box 1.2).

Box 1.2 El impacto desigual de la COVID-19 sobre las mujeres

“Los impactos de las crisis nunca son neutros en cuanto a género, y la COVID-19 no es la excepción”.
ONU Mujeres¹³

El efecto de la pandemia de COVID-19 no lo sufrieron de igual manera hombres y mujeres. Si bien las pruebas al momento de redacción sugieren que los hombres que contrajeron COVID-19 tenían mayores probabilidades de morir que las mujeres,¹⁴ al parecer, las consecuencias de las medidas que se introdujeron para combatir la pandemia han tenido un efecto desproporcionadamente más grande sobre las mujeres que sobre los hombres. Según parece, esto se debe a que, en muchos casos, estas medidas exacerbaron las desigualdades existentes, dejando a las mujeres más expuestas y asumiendo una proporción más grande de la carga. Para dar algunos ejemplos, las mujeres tendían a estar más representadas en los sectores más afectados por los confinamientos y otras restricciones, como servicios de alojamiento y comida, y la economía informal, lo que las expuso a mayor riesgo de perder el empleo y los ingresos.¹⁵ Como cuidadoras principales, muchas mujeres se encontraron con que debían asumir responsabilidades laborales adicionales no remuneradas que surgieron del cierre de las escuelas y de los mandatos del trabajo desde el hogar.¹⁶ Durante la pandemia, la violencia contra las mujeres también aumentó, en muchos casos, al mismo tiempo que disminuyó la capacidad de acceder a servicios de apoyo.

En el momento de la redacción, no es posible llegar a conclusiones concretas acerca de los impactos desiguales de la pandemia (y, como indicó ONU Mujeres, muchos países no realizan el seguimiento de datos desglosados por género, ni los registran, en cuanto a casos, fatalidades e impacto económico y social), pero, al parecer, la evidencia indica que esa desigualdad da lugar a resultados divergentes, en los que los más desfavorecidos son los que experimentan el mayor impacto negativo.

Source: UN SSE

1.3. Medidas regulatorias sobre igualdad de género

Los reguladores de los mercados están cada vez más enfocados en la igualdad de género. En muchas jurisdicciones del mundo, los reguladores han implementado acciones para aumentar la representación de las mujeres en las empresas que cotizan en bolsa (en especial, a nivel de sus órganos directivos) y fortalecer la revelación corporativa de iniciativas para mejorar la paridad e igualdad de género. A continuación, se incluyen algunos ejemplos.

Egipto: Según una norma promulgada por la Autoridad Reguladora Financiera Egipcia en julio de 2021, la junta directiva de todas las empresas que cotizan en la Bolsa de Egipto debe estar formado por un 25 % de miembros femeninos, o incluir al menos dos mujeres, para el 31 de diciembre de 2022.¹⁷

Europa: Varios países europeos, incluidos Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Islandia, Italia, Noruega, Portugal y España, han impuesto límites mínimos obligatorios para la representación de las mujeres

¹¹ Di Miceli, A. y Donaggio, A. (2018) *Women in business leadership boost ESG performance: Existing body of evidence makes compelling case*

¹² Gobierno australiano (2018) *Workplace gender equality: The business case*

¹³ ONU Mujeres (2020) *From insight to action: Gender equality in the wake of Covid-19*

¹⁴ Oficina Británica de Estadísticas Nacionales (2021) *Coronavirus (COVID-19) latest insights: Deaths*

¹⁵ ONU Mujeres (2020) *From insight to action: Gender equality in the wake of Covid-19*

¹⁶ Stielow, T. et al (2021) *Women in work 2021 - the impact of COVID-19 on women in work*

¹⁷ Iniciativa de SSE (2021) *Egyptian FRA further increases women representation on boards*

(o representación del género subrepresentado) en órganos directivos tanto en las empresas que cotizan como en las que no cotizan en bolsa.¹⁸ Estos mínimos obligatorios eran de entre el 30 % y el 40 %, y se adoptaron distintos enfoques para promover el cumplimiento, desde el uso de incentivos hasta la aplicación de multas.

En julio de 2021, la Autoridad Bancaria Europea publicó directrices revisadas sobre gobierno interno para instituciones de crédito (bancos). Las revisiones tienen como fin garantizar el “gobierno adecuado y eficaz” de estas entidades e incluyen una recomendación para que los bancos adopten políticas destinadas a “mejorar la representación del género subrepresentado en cargos dentro del junta directiva”.¹⁹

Kenia: La Constitución de Kenia de 2010 exige que todas las empresas garanticen que al menos un tercio de los miembros de sus juntas directivas sean de género distinto. En 2016, la Dirección de Mercados de Capital de Kenia publicó un código de gobierno corporativo para empresas que cotizan en la bolsa de Kenia. El código incluye el requerimiento de que adopten una política de diversidad en la junta directiva en la que la diversidad se defina de tal modo que incluya el género. Se exige que “apliquen o expliquen” el cumplimiento de las recomendaciones.

Tailandia: La Comisión de Valores y Bolsa (SEC) de Tailandia emitió el Código de Gobierno Corporativo para Empresas que Cotizan en Bolsa (Código) en 2017. El Código incluye recomendaciones que indican que “la junta directiva debe establecer una matriz de habilidades que garantice que está formada por directores con cualificaciones, conocimientos, habilidades, experiencia y rasgos de carácter apropiados y necesarios, la edad apropiada y el balance de género y la diversidad para lograr los objetivos de la empresa y los intereses de las partes interesadas”, y que “la junta directiva debe explícitamente revelar en el informe anual y en el sitio web de la empresa sus políticas de diversidad y detalles relacionados con los directores, incluida la edad, el género, las cualificaciones, la experiencia, el porcentaje de participación, los años de antigüedad como director y el cargo de director en otras empresas que cotizan en bolsa”. El ente regulador también ha hecho circular una carta a las empresas recomendándoles aumentar la cantidad mínima de mujeres en la junta directiva a, al menos, el 30 % y estableció un “objetivo fácil” de lograr: que el 30 % de las empresas tengan el 30 % de miembros mujeres en el junta directiva para 2022.²⁰ Además, la Bolsa de Valores de Tailandia recomienda a las empresas que cotizan en bolsa que adopten los Principios de Empoderamiento de ONU Mujeres y que se sumen al programa de “Promoción de la igualdad y eliminación de la discriminación de género 976” del Departamento de Asuntos de Mujeres y de la Familia de Tailandia.²¹

Reino Unido: Ha habido sucesivas iniciativas en el Reino Unido que apuntaron a aumentar la presencia de mujeres en las junta directivas de las empresas que cotizan en bolsa. En 2011, la Revisión Davies (iniciada a pedido del Ministro de Negocios y la Ministra de Igualdad del Reino Unido), recomendó que las 100 empresas más grandes que cotizaban en la Bolsa de Valores de Londres (LSE) debían apuntar a tener un 25 % de miembros mujeres en sus órganos directivos para 2015. En 2013, el Gobierno promulgó una ley que exigía a las empresas revelar todos los años al público la cantidad de miembros de la junta directiva, altos directivos y empleados en total de las organizaciones, desglosados en hombres y mujeres. En 2016, la Hampton-Alexander Review designada por el Gobierno británico propuso un nuevo objetivo de representación de mujeres del 33 % en los órganos directivos a más tardar para 2020 que incluía a las 350 empresas más grandes que cotizan en la Bolsa de Valores de Londres. Al mismo tiempo, el Consejo Financiero de Reporte (FRC) del Reino Unido revisó el Código de Gobierno Corporativo que alentaba a las empresas a promover la diversidad a través de las designaciones de los órganos directivos, la planificación de las sucesiones y la evaluación de la dirección, extendió el alcance del comité de nombramientos otorgándole la responsabilidad de supervisar el desarrollo de un proceso diversificado para la sucesión a los altos cargos directivos y alentó a estos órganos a reflexionar ampliamente acerca de la diversidad.

En 2021, la Autoridad de Conducta Financiera publicó un documento de consulta sobre la enmienda a las reglas para las empresas que cotizan en bolsa, que exige que todas las empresas listadas publiquen “declaraciones de cumplimiento o explicación” que detallen si han logrado o no determinados objetivos propuestos en cuanto a la representación de minorías de género y étnicas en sus junta directivas y, como parte de la misma obligación de revelación anual, datos acerca de la constitución de sus órganos y la mayoría de los cargos sénior de la gestión ejecutiva en términos de género y etnia.

Los objetivos propuestos son los siguientes:

- Que al menos el 40 % de las juntas directivas estén formados por mujeres (incluso personas que se autoperciban como mujeres).
- Que al menos un puesto de responsabilidad (presidenta, directora general (CEO), directora financiera (CFO) o consejera principal (SID) lo ocupe una mujer (incluso personas que se autoperciban como mujeres).

¹⁸ Aguilera, R.V. (2021) *What Happened When India Mandated Gender Diversity on Boards*

¹⁹ Autoridad Bancaria Europea (2021) *Draft Guidelines on internal governance under Directive 2013/36/EU*

²⁰ Hasta noviembre de 2021, el 27 % de las empresas que cotizan en bolsa tienen órganos directivos con un 30 % de mujeres.

²¹ La Bolsa de Valores de Tailandia también ha firmado un Memorandum de Entendimiento con el Departamento de Asuntos de Mujeres y de la Familia, y el Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana de Tailandia para adoptar las directrices sobre presupuestación con perspectiva de género dentro de la organización. Se recomendará a las empresas que cotizan en bolsa que apliquen las directrices para su propia planificación presupuestaria.

- Que al menos un miembro de la junta directiva pertenezca a un grupo étnico minoritario no blanco (según lo define la Oficina de Estadísticas Nacionales).

1.4. Por qué las bolsas de valores pueden marcar la diferencia en igualdad de género

A nivel mundial, más de 50,000 empresas cotizan en bolsa, con una capitalización de mercado de más de 92 billones de dólares. Las bolsas de valores tienen una función fundamental en las economías en las que operan, ya que dependen de su bienestar y, a la vez, contribuyen a él. Como se indicó anteriormente, el avance hacia la igualdad de género es un factor fundamental para alcanzar sociedades más prósperas en términos económicos y más cohesivas en lo social.

En muchas jurisdicciones, las bolsas definen, directa e indirectamente, lo que se espera de las empresas que cotizan en ellas y las entidades que realizan transacciones a través de sus mercados. Los reguladores, inversores y la sociedad en general demandan cada vez más acción sobre el tema de la igualdad de género —demanda que las bolsas de valores están en condiciones de satisfacer. Además, como proveedores de productos y mercados, las bolsas pueden facilitar la obtención de capital para promover la igualdad de género, y la gestión y valoración de riesgos y oportunidades asociados con el avance sobre el tema de la igualdad de género (o la falta de este). Las bolsas son, en sí, empleadores y compradores de productos y servicios, lo que significa que tienen oportunidades de actuar en sus propias operaciones. Por último, en muchos mercados, las bolsas de valores tienen influencia sobre los formuladores de políticas y a través del ecosistema de los mercados de capital, quienes escuchan su voz.

Por lo tanto, pueden desempeñar una función importante en la promoción de la igualdad de género en sus propias operaciones, sus mercados y las economías y sociedades en las que operan. En este informe, se analiza la forma en la que las bolsas de valores pueden adelantar el logro del ODS 5 a través de acciones prácticas específicas.

Según comenta Christine Lagarde, Presidenta del Banco Central Europeo y exdirectora del Fondo Monetario Internacional: “La situación está cambiando. Hubo un momento en el que las mujeres en la economía, las mujeres en el empleo, las mujeres en las finanzas no se consideraban fundamentales a nivel macro. Ese ya no es el caso”.²²

1.5. Los ODS y la igualdad de género

La importancia de la igualdad de género está ampliamente reconocida. Siendo uno de los 17 ODS acordados por los Estados Miembros de la ONU en 2015, el logro de la igualdad de género depende de las contribuciones de la sociedad en su totalidad.

Los ODS representan un intento ambicioso de ponerle fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida y el bienestar de toda la humanidad. Si bien en el ODS 5 (Box 1.3) se hace hincapié en la igualdad de género²³ y en el empoderamiento de las mujeres y las niñas, además aparecen aspectos de igualdad de género en los objetivos e indicadores asociados de 10 de los 17 ODS (Anexo 3). Según indican los estudios, la igualdad de género incluso es relevante en los ODS en los que ni siquiera se menciona el tema. Por ejemplo, en el ODS 6 se establece que: El agua potable y el saneamiento no tienen objetivos específicos en cuanto a género; las mujeres suelen tener la responsabilidad primordial de captación del agua, y el acceso al saneamiento tiene un impacto directo en la salud y el bienestar de las mujeres y en el acceso de las niñas a la educación. Esto resalta no solo la importancia de la igualdad de género como objetivo en sí, sino que el logro de los ODS exige abordar la discriminación de género específicamente y que mejorar la igualdad de género puede tener un impacto positivo en el logro de los otros ODS.²⁴

²² Elliot, L. (2019) *More women in the workplace could boost economy by 35%, says Christine Lagarde*

²³ Si bien hay argumentos para afirmar que los conceptos de “género” y “sexo” no deben utilizarse indistintamente, en este informe sí se hace para alinearlo con el lenguaje que se emplea en los ODS.

²⁴ Véase, por ejemplo, OECD (2021), *Gender and the Environment: Building Evidence and Policies to Achieve the SDGs*

Box 1.3 ODS 5: Igualdad de género

“La igualdad de género es no solo un derecho fundamental de las personas, sino también un fundamento necesario para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible”. — ODS 5, Naciones Unidas

Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas



5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual, y otros tipos de explotación

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado, y la mutilación genital femenina.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, y mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres, y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

5.6 Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva, y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.

5.c Adoptar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Fuente: Departamento de Asuntos Sociales y Económicos de las Naciones Unidas

2. OBSTÁCULOS DE AVANCE, OPORTUNIDADES DE ACCIÓN

2.1. El estado actual de la igualdad de género

La desigualdad de género se manifiesta de diversas maneras. En especial, a las mujeres les sucede lo siguiente:²⁵

- Ganan menos que los hombres, incluso cuando se consideran factores como educación y ocupación.
- Están subrepresentadas en puestos ejecutivos con responsabilidades de toma de decisiones, tanto en el sector público como en el privado.
- Son mayoría en empleos mal remunerados, no remunerados o inseguros.
- Es menos probable que controlen activos productivos, como terrenos, que los hombres.
- Tienen menos control que los hombres sobre decisiones financieras del hogar, muchas veces, incluso, en relación con los ingresos que ellas mismas obtienen.
- Experimentan violencia, amenazas de violencia y acoso sexual desmesurados hasta en el lugar de trabajo.
- Gozan de igualdad legal en solo 10 países.

Además, si bien tanto hombres como mujeres están expuestos a los potenciales impactos de la automatización, es posible que las mujeres enfrenten mayores desafíos a la hora de mitigarlos (Box 2.1).

²⁵ Esta lista no es exhaustiva. Véase Ortiz-Ospina, E. & Roser, M. (2018) *Economic inequality by gender*; McKinsey (2020) *Ten things to know about gender equality*; Banco Mundial (2021) *Women, business and the law*; ONU Mujeres (sin fecha) *Facts and Figures: Economic Empowerment*; Tyson, LD & Parker, C (2019) *An economist explains why women are paid less*

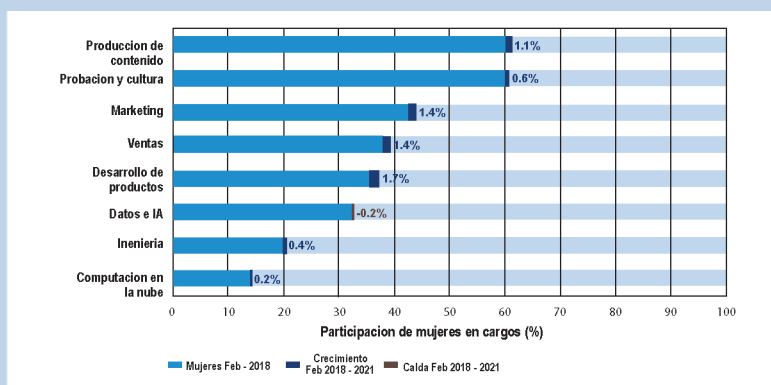
Box 2.1

Igualdad de género a prueba de futuro: tecnología, automatización y empleos del futuro

La desigualdad de género no es un mero problema histórico a resolver. Según investigaciones, es posible que las desigualdades de género existentes se vean exacerbadas en el futuro a medida que se vaya afianzando la adopción de tecnología y los empleos se vayan automatizando. Es un hecho comúnmente aceptado que los cambios económicos estructurales impulsados por la tecnología suelen crear nuevos tipos de empleo e impactan en cómo se realizan los empleos existentes. La forma en la que exactamente se llevan a cabo depende de cómo se vayan a implementar, probablemente, y el ritmo al que suceda.

Las desigualdades de género existentes significan que es probable que estos cambios impacten distinto en hombres y mujeres. Por ejemplo, la automatización en la manufactura es posible que impacte más duro y antes en los hombres que en las mujeres, debido a la relativa sobrerrepresentación de los hombres en estos empleos, mientras que la automatización en empleos administrativos o de servicio tendrá un impacto mayor en las mujeres por los mismos motivos. Es posible que el cambio a acuerdos laborales más flexibles propiciado por la tecnología facilite el ingreso de mujeres al mercado laboral.²⁶ Además, podría haber oportunidades para que las mujeres ocupen puestos mejor remunerados.²⁷ Sin embargo, la capacidad de las mujeres de adaptarse al mercado laboral cambiante depende, en gran medida, del acceso a las oportunidades educativas, el tiempo disponible para la capacitación, el acceso a la tecnología, el acceso a redes profesionales y el reparto equitativo de las cargas del cuidado de los niños y las tareas domésticas.²⁸ Ya se vislumbran indicios de problemas, ya que las mujeres están subrepresentadas en muchos de los posibles empleos del futuro y estudios terciarios que formarían a las mujeres para ingresar a estos campos (véase la figura del recuadro a continuación).

Disparidades de género en empleos emergentes



Fuente de la imagen: Foro Económico Mundial (2021) [Global Gender Gap Report](#)

Fuente: SSE de la ONU

²⁶ Howcroft, D., & Rubery, J. (2018) [Gender equality prospects and the fourth industrial revolution](#). Praise for Work in the Digital Age

²⁷ Madgavkar, A. et al (2019) [The future of women at work: Transitions in the age of automation](#)

²⁸ Foro Económico Mundial (2021) [Global Gender Gap Report](#) and Krishnan, M. et al (2020) [Ten things to know about gender equality](#)

Si bien está claro que se ha avanzado en cuanto al abordaje de la desigualdad de género, la naturaleza y el alcance de ese avance varía según el área temática y el país. El informe sobre la Brecha Global de Género 2021 del Foro Económico Mundial²⁹ sugiere que, en líneas generales, en las áreas de “nivel educativo” y “salud y supervivencia”, las brechas de género están prácticamente cerradas. Más específicamente, en relación con la educación, en el informe del Foro se llega a la conclusión de que, de los 156 países cubiertos, 121 han cerrado al menos el 95 % de las brechas de género medidas en términos de educación, y más de un tercio ya han alcanzado una paridad de género de al menos un 99,5%. En lo que respecta a la educación terciaria, las mujeres ahora superan a los hombres mundialmente en niveles de inscripción. En la categoría de salud y supervivencia, en el informe se llega a la conclusión de que todos los 156 países han cerrado al menos el 93% de sus brechas de género relacionadas con la salud. Sin embargo, según el informe, algunos países aún muestran un exceso desproporcionadamente alto de la tasa de mortalidad infantil femenina debido a la preferencia de niños varones.

Según el análisis del Foro, las áreas temáticas con las brechas más altas persistentes a nivel mundial son “participación y oportunidad económica” y “empoderamiento político”. En los 156 países analizados, las mujeres representaban, en promedio, apenas un poco más de un cuarto de los parlamentarios y solo casi el 20% de los ministros del gobierno. Ochenta y uno de los 156 países nunca habían tenido, al momento de la redacción, una jefa de gobierno mujer.³⁰

Con respecto a la participación y oportunidad económica, en el informe del Foro se coloca la brecha de género global general por encima del 40%, con una variación extremadamente alta entre los países. Para resaltar algunos ejemplos: solo un poco más del 50% de las mujeres en edad de trabajar forman parte de la fuerza laboral en comparación con aproximadamente el 80% de los hombres;³¹ la mediana de mujeres en puestos ejecutivos tanto en el sector privado como en el público es del 33%; la brecha salarial promedio es del 37% y la brecha de ingresos promedio, del 51%.³² Como se indicó, estos promedios esconden un alto grado de variación. Por ejemplo, la participación de las mujeres en la fuerza laboral es menos del 10% en algunos países y más del 80% en otros. Las mujeres representan menos del 15% de los cargos ejecutivos en 20 países, comparado con el 50% o más en ocho países (véase también el Box 2.2 para obtener una descripción general del sector financiero y el Box 3.3 para leer el análisis de la SSE de las empresas más grandes que cotizan en bolsa en los mercados bursátiles del G20).³³ En el informe del Foro, se estima que, en función de las trayectorias actuales, llevará más de 130 años salvar la brecha de género global general y más de 260 si hablamos de la brecha de participación y oportunidad económica específicamente.³⁴

²⁹ Foro Económico Mundial (2021) Global Gender Gap Report

³⁰ En el informe del Foro Económico Mundial, se utiliza el término “jefe de estado” y se define como “un jefe de estado o de gobierno electo en el país. Considera a los primeros ministros o presidentes, pero no a los miembros de la realeza.”

³¹ Según los últimos datos de la OIT, la participación femenina apenas supera el 45 % en comparación con el 72 % de la masculina.

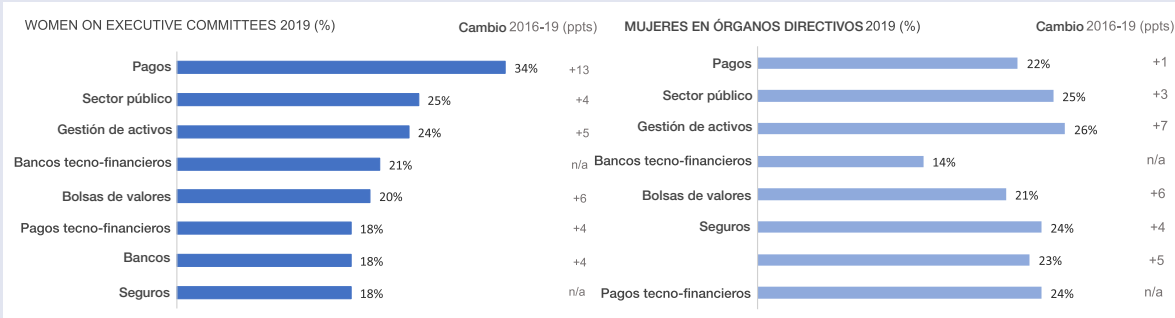
³² “Salarios” se refiere a dinero recibido como contrapartida del trabajo, mientras que “ingresos” incluye no solo salarios, sino también todos los otros orígenes de fondos. Nota: La OECD emplea una metodología diferente para calcular las brechas salariales de género. Como resultado, el tamaño estimado de la brecha es menor. Según los datos de la OECD, hubo una reducción de la brecha salarial de género entre los países de la OECD del 18,6 % en 1995 al 12,8 % en 2018. Véase: OECD (2021), Gender wage gap (indicator). Fecha de edición: 10.1787/7cee77aa-en (Extraída el 10 de julio de 2021)

³³ En el análisis del Banco Mundial se llega a la conclusión de que menos del 20 % de las empresas a nivel global tienen una junta directiva femenina, y que suele ser el caso de las pequeñas empresas.

³⁴ Nota: En el informe de 2021 no se “refleja plenamente el impacto de la pandemia.” Se espera que las cifras empeoren una vez que se incorpore.

BOX 2.2 Igualdad de género en el sector financiero

El estado de la igualdad de género en el sector financiero debería ser de particular interés para las bolsas de valores. Según algunos indicadores, al sector financiero le va relativamente bien. En un estudio de Oliver Wyman, se determinó que, desde 2019, el sector supera por un promedio de cuatro puntos porcentuales a otras industrias a nivel de órganos directivos.³⁵ Sin embargo, los autores del informe indican que no es motivo de satisfacción. Solo el 6% de los CEO de las financieras son mujeres y solo el 9% de los órganos directivos tienen presidentas. Si bien el número de mujeres representadas en los comités ejecutivos de las financieras ha aumentado con el paso del tiempo, por lo general fue en áreas operativas (legal, cumplimiento, recursos humanos y marketing), no en funciones estratégicas ni generadoras de ingresos.



Fuente de los datos: Oliver Wyman - [Women in Financial Services 2020](#), pág 11

Según un análisis que realizó Financial Times en las 20 empresas de gestión de inversiones más grandes del mundo, se observó que, si bien las mujeres constituyen el 40% del mercado laboral, en promedio, apenas representan menos del 20% de los administradores de carteras. En el informe, se indica que en el Reino Unido hubo más fondos manejados por hombres llamados Dave o David que por administradoras de carteras³⁶. Si bien es más difícil obtener información global sobre empresas comerciales, los datos revelados por la Autoridad de Conducta Financiera del Reino Unido en 2019 muestran que menos del 15% del personal autorizado a participar en actividades reguladas en empresas comerciales fueron mujeres.³⁷

2.2. Oportunidades de acción

Las investigaciones realizadas sobre el estado de la igualdad de género y el avance realizado en diversas dimensiones proporcionan información sobre posibles puntos de intervención y los tipos de intervenciones que, probablemente, marquen la diferencia. Si bien algunos temas pueden ser específicos de cada país, otros pueden aplicarse a nivel global. Como este documento guía está dirigido a las bolsas de valores y a las áreas donde probablemente impacten, el foco está sesgado hacia la categoría genérica de participación y oportunidad económica. Por lo tanto, en la guía no se abordan, por ejemplo, medidas para mejorar la participación política. Sin embargo, sí se cubren los que se pueden considerar temas más sociales, como educación, actitudes sociales, representación, trabajo no remunerado y de cuidado de personas, violencia contra las mujeres, acceso al financiamiento y las contribuciones de los hombres, ya que son limitadores importantes para el progreso económico y, por lo tanto, general de las mujeres. Estas oportunidades para actuar se analizan en más detalle a continuación.

³⁵ Oliver Wyman (2020) [Women in Financial Services 2020](#)

³⁶ Mooney, A. (2021) [Big fund houses fail to promote female portfolio managers](#)

³⁷ The Week (2019) [City traders call for shorter working hours](#)

- a. Promover la **igualdad en el nivel educativo** es un precursor necesario para aumentar la participación y las oportunidades económicas de las mujeres en el mercado laboral formal. En general, se acepta que una mejor educación está positivamente asociada a mayores ingresos y mejores resultados económicos.³⁸ Si bien esto es cierto tanto para los hombres como para las mujeres, las mujeres con niveles más bajos de educación se encuentran aún más desfavorecidas, ya que es menos probable que consigan empleo que sus contrapartes masculinas con el mismo nivel bajo de educación.³⁹ Como resulta evidente al ver los datos del informe del Foro que analizamos antes, el acceso desigual a la educación es, en la actualidad, más un tema específico de un país o de una región que global. Un área en la que las mujeres aún suelen estar subrepresentadas es en las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemática (STEM, por sus siglas en inglés). A nivel mundial, aproximadamente el 40% de los graduados en STEM son mujeres. A nivel país, oscila entre más del 50% en unos pocos países y menos del 20% en otros.⁴⁰ Las intervenciones para apoyar el acceso de las mujeres a la educación y su participación en áreas de estudio específicas son, por lo tanto, importantes para respaldar la igualdad de género.

Sin embargo, abordar la educación en sí no soluciona la desigualdad de género en el lugar de trabajo ni el avance profesional de las mujeres. Por ejemplo, a pesar del hecho de que las mujeres representan aproximadamente el 40% de los graduados en STEM en el Reino Unido, representan solo el 24% del mercado laboral en STEM en ese país.⁴¹ Como tal, el avance logrado en el ámbito de la educación se debe combinar con el avance en otras áreas.

- b. Las **actitudes sociales** importan y pueden ser persistentes. Según un informe que llevó a cabo Pew Research Centre en 2019 sobre igualdad de género en 34 países, a pesar de los importantes cambios de actitud, una mediana del 40% de las personas encuestadas todavía coincidía en que, “cuando hay escasez de empleos, los hombres deben tener más derecho a un empleo que las mujeres”.⁴² Las percepciones acerca de si las mujeres casadas deben trabajar influyen significativamente en su participación en el mercado laboral, igual que las percepciones acerca del “trabajo de las mujeres” en comparación con el “trabajo de los hombres”.⁴³ Esto se observa en la continua sobrerrepresentación de las mujeres en algunos ámbitos en relación con otros, a pesar de la eliminación de muchas barreras explícitas. Estas actitudes sociales tienen el efecto de limitar la participación tanto de las mujeres como de los hombres en la economía.

Las visiones sobre cómo deben comportarse las mujeres y la asociación con lo que se suele percibir como rasgos masculinos (como confianza y firmeza) con potencial de liderazgo pueden limitar el avance en el lugar de trabajo. Esto puede crear una situación improductiva en la que es posible que a las mujeres que se comportan como se espera de ellas (es decir, “como mujeres”), se las juzgue como no aptas para puestos de liderazgo ejecutivo, mientras que a las que se comportan “más como hombres” es posible que se las castigue por ser “agresivas” y “mandonas”.⁴⁴ Las continuas percepciones de diferencias de género en cuanto a “capacidad innata” también pueden influir en las carreras que deciden seguir las mujeres y en su desempeño profesional, por ejemplo, la idea de que los hombres son mejores que las mujeres en las “ciencias duras”.⁴⁵ Por otra parte, las percepciones acerca de lo que los hombres deben o no deben hacer contribuyen a que las mujeres tengan más responsabilidad por el trabajo no remunerado y de cuidado de personas, como cocina, limpieza y cuidado de niños, enfermos y personas mayores (véase también el análisis sobre la representación en el párrafo anterior).⁴⁶ El abordaje de estas percepciones, tanto en hombres como en mujeres, exige centrarse en mentalidades y comportamientos, en clamar, hablar sin reservas y crear conciencia. Además, se deben revisar los procesos a fin de detectar sesgos conscientes e inconscientes, por ejemplo, cómo se realiza la selección de personal y los criterios que se utilizan para evaluar la preparación para el ascenso.⁴⁷

- c. La representación es una parte importante del abordaje de estas percepciones sociales y del impulso de la igualdad de género. Según se observa en los estudios, es más probable que las **mujeres que ocupan puestos de liderazgo ejecutivo** defiendan y apoyen políticas que promueven la igualdad de género, y que asesoren y apoyen a otras mujeres.⁴⁸ También es más probable que las mujeres tomen en serio las denuncias de acoso en el lugar de trabajo.⁴⁹

³⁸ Roser, M. y Ortiz-Ospina, E. (2016) [Global Education](#)

³⁹ OECD (2018) [Women with low levels of education face a double disadvantage in the labour market](#)

⁴⁰ Wadhwa, D. (2019) [There are fewer female than male STEM graduates in 107 of 114 economies](#)

⁴¹ STEMWomen (2021) [Women in STEM Statistics – General Outlook for Female Students](#); See also ILOSTAT (2020) [How many women work in STEM for more data on women’s participation in STEM](#).

⁴² Pew Research Center (2020) [Worldwide Optimism About Future of Gender Equality, Even as Many See Advantages for Men](#)

⁴³ Ortiz-Ospina, E. et al (2018) [Economic inequality by gender](#)

⁴⁴ Armstrong, J. y Ghaboos, J. (2019) [Gender bias in workplace culture curbs careers](#)

⁴⁵ Sherbin, L. (2018) [6 Things Successful Women in STEM Have in Common](#)

⁴⁶ OECD (2014) [Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes](#)

⁴⁷ Cook, R. (2019) Most diversity and inclusion training is flawed. Here’s how to fix it in [Essays on Equality](#). Véase también el Anexo 1: Guía y recursos adicionales.

⁴⁸ Coury, S. et al (2020) [Women in the Workplace 2020](#)

⁴⁹ Dobbin, F. y Kalev, A. (2020) [Why Sexual Harassment Programs Backfire](#)

Además de contribuir de manera positiva a la diversidad de pensamiento y perspectiva, y (como mencionamos antes) a mejores resultados ASG generales,⁵⁰ contar con más mujeres en cargos ejecutivos también puede ayudar a exteriorizar instancias de sesgos inconscientes contra las mujeres dentro de la empresa. Sin embargo, incluso cuando este no sea el caso,⁵¹ es fundamental contar con más mujeres en cargos ejecutivos a fin de abordar estereotipos nocivos acerca de lo que las mujeres pueden y deben hacer. Fijar objetivos de representación específicos de cada género y medir el avance contra esos objetivos puede ayudar a enfocar la atención en si se está avanzando o no.

- d. El avance significativo en términos de igualdad de género depende de si se reconoce que las mujeres tienen a su cargo una porción desproporcionada de responsabilidad en cuanto al [trabajo no remunerado y de cuidado de personas](#).⁵² Según investigaciones, si bien cada vez más las mujeres ingresan al mercado laboral en la misma proporción que los hombres, muchas abandonan en algún momento para tener hijos y no regresan o se esfuerzan de manera significativa por reinsertarse en el escalafón profesional. El hecho de que haya menos mujeres en cargos directivos intermedios significa que habrá menos mujeres disponibles para ascender a cargos ejecutivos y de la alta gerencia. Del mismo modo, el hecho de que haya menos mujeres en la alta gerencia contribuye a que haya menos mujeres en los órganos directivos. Las intervenciones en esta área incluyen la implementación de políticas que favorezcan a las familias, como acuerdos laborales flexibles, la introducción de permisos por paternidad con goce de sueldo o permiso universal por maternidad o paternidad con goce de sueldo, y la provisión de instalaciones de cuidado infantil en el trabajo. Algunas de estas intervenciones simplemente apuntan a permitir que las mujeres balanceen de manera más eficaz la carga desproporcionada que soportan, mientras que otras promueven un reparto más equitativo de las responsabilidades. Es importante que los programas de capacitación, que se introdujeron para promover el avance profesional, reconozcan esta carga de trabajo no remunerado.
- e. La [violencia contra las mujeres](#) continúa siendo un problema a nivel mundial, tanto en las comunidades como en el lugar de trabajo. Puede incluir desde acoso verbal hasta lesiones corporales, y es el resultado de una interacción compleja de actitudes y percepciones, tanto dentro de las empresas como en la sociedad en general. Si bien las políticas pueden especificar si se tolera o no un comportamiento, es probable que la cultura del lugar de trabajo y la junta directiva sean igual de importantes a la hora de abordar el maltrato que sufren las mujeres en el lugar de trabajo y en la sociedad en general.⁵³ Las buenas prácticas de seguridad, higiene y trabajo también pueden ayudar a identificar riesgos específicos de las mujeres en el lugar de trabajo.
- f. Es necesario garantizar el [acceso al financiamiento](#) a fin de lograr resultados más equitativos en cuanto a género. Los emprendimientos de mujeres (en particular, las pequeñas y medianas empresas) luchan por acceder al financiamiento, y es menos probable que las mujeres, en comparación con los hombres, tengan acceso a servicios de financiamiento formal.⁵⁴ En un estudio que se llevó a cabo, se llegó a la conclusión de que la participación igualitaria de emprendedores hombres y mujeres podría aumentar el PIB global entre un 3% y un 6%, aproximadamente.⁵⁵ Además, las mujeres tienden a invertir menos que los hombres.⁵⁶ Si bien, en parte, esto se puede deber al hecho de que las mujeres, en promedio, ganan menos que los hombres, al menos en algunas jurisdicciones, parece estar vinculado a que generalmente tienen menos conocimiento sobre inversiones y menos confianza en las inversiones.⁵⁷ Según otro estudio, casi el 60% de las mujeres casadas delegan las decisiones de inversión a sus maridos. Eso ocurrió, incluso, en el 40% de los hogares en los que la mujer era la principal fuente de ingresos. Adoptar una perspectiva de género al diseñar iniciativas de inversión o estructuras para la captación de capital puede, por lo tanto, ayudar a promover mayor inclusión financiera y ampliar la participación en los mercados de capital.
- g. Es necesario garantizar la función de [los hombres como parte de la solución](#). La desigualdad de género es un problema social que afecta tanto a los hombres como a las mujeres, mientras que la igualdad de género los beneficia a ambos. Los hombres pueden actuar como barrera ante el cambio o como propiciadores de una transformación social. Esto influye en el diseño de las intervenciones, en especial en aquellas que apuntan a un cambio de mentalidad, comportamiento y postura de las iniciativas orientadas a promover el bienestar de las mujeres.

⁵⁰ Di Miceli, A. y Donaggio, A. *ibid*

⁵¹ Siempre habrá casos en los que las mujeres puedan señalar a una colega ejecutiva o a una política que no haya promovido la igualdad de género. Si bien el resultado ideal sería que todos los altos directivos actúen como coordinadores en cuestiones de género, el hecho de que algunas mujeres no lo hagan no es un argumento válido en contra del aumento de la cantidad de mujeres en cargos ejecutivos.

⁵² Base de datos de la OECD sobre la familia - LMF2.5: Tiempo que se emplea para el trabajo, el cuidado de personas y otras actividades diarias. Según los datos obtenidos, las mujeres de los países de la OECD ocupan menos tiempo que los hombres en trabajo remunerado y más tiempo en trabajo no remunerado y de cuidado de personas. Además, las mujeres ocupan menos tiempo en actividades recreativas que los hombres.

⁵³ Dobbins, F. y Kalev, A. (2020) *ibid*

⁵⁴ IFC (sin fecha) [Bridging the gender gap in access to finance](#)

⁵⁵ Unnikrishnan, S. y Blair, C. (2019) [Want to Boost the Global Economy by \\$5 Trillion? Support Women as Entrepreneurs](#)

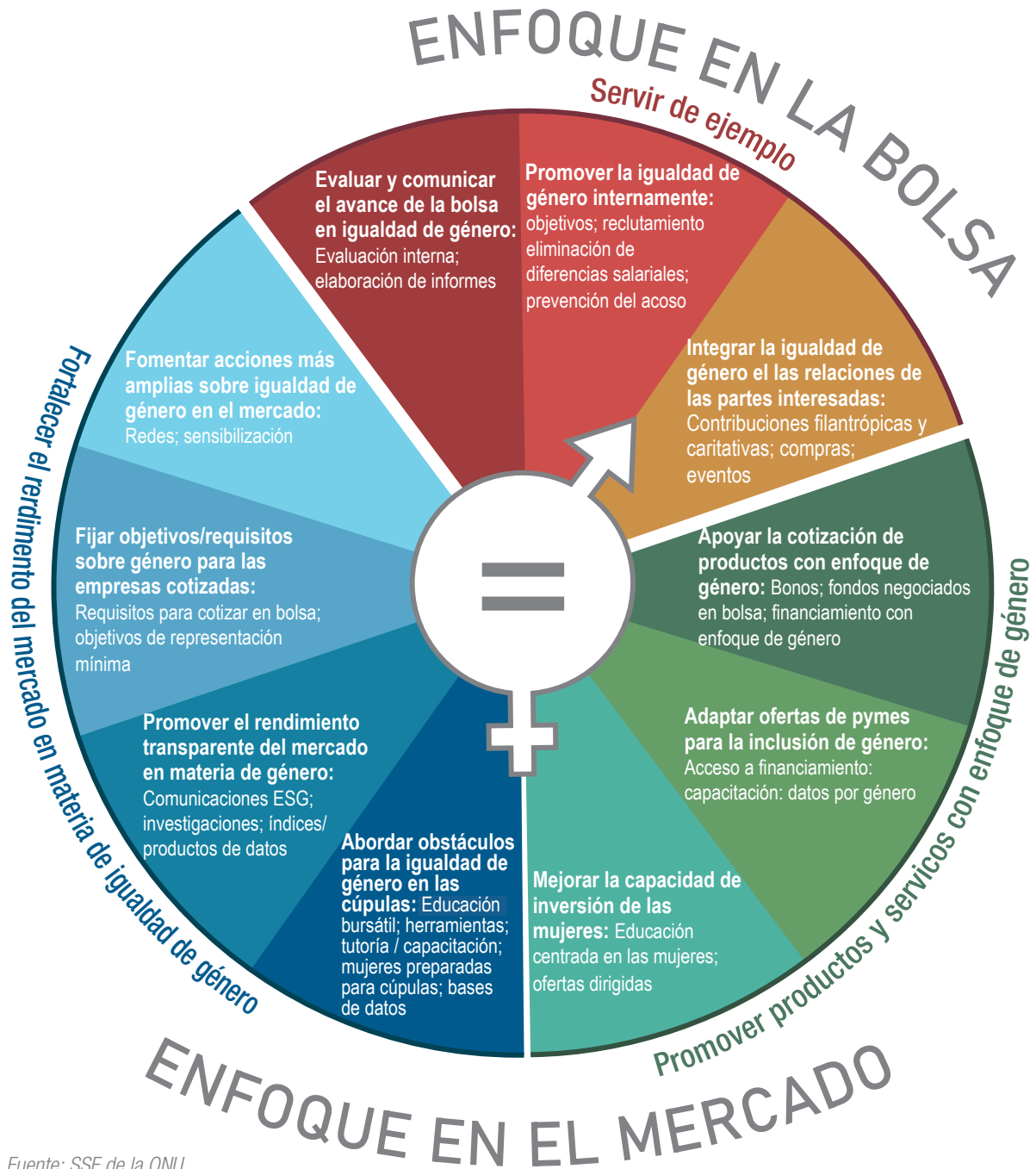
⁵⁶ Backman, M. (2021) [A summary of 20 years of research and statistics on women in investing](#)

⁵⁷ Global Financial Literacy Excellence Center and FINRA Investor Education Foundation (2020) [Mind the gap: Women, men and investment knowledge](#)

3. PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LAS BOLSAS DE VALORES

El plan de acción (figura 3.1) que se incluye a continuación resume las principales áreas en las que las bolsas de valores pueden actuar para contribuir a una mayor igualdad de género. Se cubren tanto oportunidades enfocadas hacia afuera como hacia adentro, y están alineadas con las iniciativas y operaciones existentes de la bolsa. En pocas palabras, se suma a lo que las bolsas de valores ya vienen haciendo. En esta sección, analizamos detenidamente cada uno de estos puntos de acción, junto con ejemplos ilustrativos

Figura 3.1: Plan de acción sobre igualdad de género



Para todas las bolsas de valores, el primer paso consiste en identificar, en sus mercados, los obstáculos más urgentes en pros de la igualdad de género y asignarlos a aquellas áreas en las que es más probable que influyan. Este enfoque permitirá a las bolsas enfocar sus esfuerzos de tal manera que sea más probable que generen resultados significativos. Los objetivos y las acciones asociadas que se analizan en esta sección proporcionan a las bolsas diversas intervenciones e iniciativas posibles.

3.1. Promover productos y servicios con enfoque de género

Como centros de inversión y captación de capital, las bolsas de valores desempeñan una función importante a la hora de ayudar a movilizar el financiamiento en pro de la igualdad de género. Además, pueden ayudar a generar conciencia sobre los problemas de género a través de la provisión de productos de inversión con enfoque de género, como los fondos negociados en bolsa (ETF). Por último, las bolsas pueden mejorar el uso de los mercados por parte de las mujeres para fines de inversión. Muchas de estas sugerencias se construyen sobre las estructuras ya implementadas de las bolsas.

3.1.1. Apoyar la cotización en bolsa de productos con enfoque de género

Muchas bolsas de valores (42 de 108)⁵⁸ cubiertas en la extensa base de datos de ASG de la SSE ya ofrecen productos con enfoque ASG y tienen segmentos dedicados de empresas que cotizan en bolsa para productos como bonos verdes, sociales y sostenibles. La tasa de emisión de estos tipos de instrumento continúa aumentando entre el creciente apetito de los inversores. El mercado de bonos sociales, en particular, creció más del 1000% en 2020.⁵⁹ Las bolsas de valores pueden responder al creciente interés en bonos sociales y contribuir a los objetivos de género al alentar la emisión y cotización [de bonos con enfoque de género](#) y recomendar a los emisores de bonos sociales y sostenibles que incluyan componentes de género en las estructuras de sus bonos. Estos tipos de instrumentos ayudan a movilizar el financiamiento para diversos resultados de igualdad de género, como mejorar la inclusión financiera, proporcionar las habilidades necesarias y capacitar y apoyar a las emprendedoras mujeres.

Si bien contar con un segmento del mercado dedicado a estos tipos de instrumentos no es un requisito previo para cotizar en bolsa, sí ofrece mayor visibilidad para los productos y brinda a los inversores mayor claridad acerca del producto en el que están invirtiendo, sumado a cierto grado de transparencia y supervisión. De ser necesario, las bolsas pueden trabajar junto con su correspondiente regulador a fin de obtener orientación adicional sobre bonos con temas de género específicos.⁶⁰ La Asociación Internacional de Mercados de Capitales (ICMA, por sus siglas en inglés), la IFC y ONU Mujeres han desarrollado una guía para apoyar la emisión de bonos orientados a promover resultados de igualdad de género a través de la identificación del uso pertinente de los fondos, de indicadores clave de rendimiento y de los objetivos de rendimiento en términos de sostenibilidad (Box 3.1).

⁵⁸ Al 18 de julio de 2021. Consultar aquí para obtener datos: <https://sseinitiative.org/exchanges-filter-search/>

⁵⁹ Climate Bonds Initiative (2021) *Sustainable debt: Global state of the market 2020*

⁶⁰ Véase, por ejemplo [Gender Bonds Guidelines](#) del regulador de valores marroquí (AMMC)

BOX 3.1 Guía para incorporar el género a la emisión de bonos

En noviembre de 2021, la ICMA, la IFC y ONU Mujeres publicaron [Bonds to bridge the gender gap: A practitioner's guide to using sustainable debt for gender equality](#). El propósito de esta guía es mostrar cómo se pueden utilizar los instrumentos de deuda sostenibles existentes para avanzar en el ámbito de la igualdad de género. Si bien la guía se enfoca específicamente en la emisión de bonos y cómo introducir una perspectiva de género a través de los [Principios de los Bonos Sociales](#), los [Principios de los Bonos Sostenibles](#) y los [Principios de Bonos Vinculados a la Sostenibilidad](#) de la ICMA, también se puede aplicar a otros instrumentos de deuda, como préstamos. Además de explicar cómo incorporar el género a estos tipos de instrumentos, también se proporciona ejemplos de proyectos relevantes de bonos para el uso de fondos tanto del sector privado como público, y ejemplos de indicadores clave de rendimiento y objetivos de rendimiento de sostenibilidad para bonos de cumplimiento.

Proyectos ilustrativos, indicadores clave de rendimiento (KPI) y objetivos de rendimiento de sostenibilidad: (SPT)

Cadena de aprovisionamiento: construcción y soporte de habilidades

Proyectos ilustrativos:

- Ofrecer capacitación para la construcción de habilidades y el desarrollo del negocio, programas de salud y bienestar y otras acciones de apoyo que apunte a las necesidades de las mujeres, o se adapte a ellas, dentro de la cadena de abastecimiento.
- Capacitar a los proveedores a fin de que tomen conciencia acerca de la violencia de género e implementen programas respetuosos que superen los estándares mínimos en la cadena de aprovisionamiento.
- Ofrecer programas de coaching y vínculos comerciales que permitan abordar los obstáculos que enfrentan las mujeres emprendedoras.

KPI de ejemplo:

- Cantidad de mujeres emprendedoras en la cadena de valor que han sido capacitadas.
- Cantidad o porcentaje de proveedores, distribuidores o comerciantes minoristas que implementan capacitaciones sobre habilidades de vida/comerciales, programas de tutoría, etc., para mujeres.

SPT de ejemplo:

- Mejorar los medios de vida de las mujeres emprendedoras o trabajadoras en la cadena de valor mediante el empoderamiento, la capacitación o la tutoría de una determinada cantidad o porcentaje de ellas antes de una fecha específica.
- Establecer programas de tutoría o desarrollo de medios de vida/habilidades para una determinada cantidad o porcentaje de proveedores, distribuidores o comerciantes minoristas mujeres antes de una fecha específica.

Fuente: SSE de la ONU, adaptado de Bonds to Bridge the Gender Gap, de la ICMA, la IFC y ONU Mujeres

Las bolsas de valores también podrían considerar la cotización de fondos de inversión con enfoque de género (o derivados de estos o los índices subyacentes) como otro mecanismo para tomar mayor conciencia acerca de la importancia de la igualdad de género y responder a la creciente demanda de productos de inversión ASG más temáticos de los inversionistas. Ya hay varios proveedores de fondos que ofrecen ETF con enfoque de género, ya sea como tema explícito del ETF o como un componente de un enfoque ASG más amplio.⁶¹ Se estima que los activos totales bajo gestión de los fondos de inversión con temas de género de empresas que cotizan en bolsa habían alcanzado los 3,470 millones de dólares para fines de junio de 2021, un 8% más que el trimestre anterior.⁶² Apoyar estos tipos de productos tiene la ventaja adicional de que promueve una mayor igualdad de género dentro del sector de gestión de inversiones: si bien las mujeres representan menos del 14% de los administradores de carteras a nivel mundial, para los fondos con enfoque de género el número se acerca al 50%.⁶³

Por último, las bolsas de valores deben buscar oportunidades para aprovechar y apoyar el pensamiento emergente sobre la inclusión de la perspectiva de género en otras temáticas de sostenibilidad (como el cambio climático) y viceversa (Box 3.2).⁶⁴ Este enfoque proporcionará nuevas oportunidades de productos que contribuirán al logro de los ODS de una manera más holística y transversal.

⁶¹ Saha, S. (2021) [Salute woman power with this new fidelity ETF](#)

⁶² Parallele Finance (2021) [Gender Lens Investing Q2 2021 Review](#)

⁶³ Parallele Finance (2021) [Gender Lens Equity Funds: Key Stats](#)

⁶⁴ GenderSmart (2021) [Gender & Climate Investment: A Strategy for Unlocking a Sustainable Future: Climate Investment Funds Gender Mainstreaming](#) Véase también una [sesión del Pacto Global de la ONU](#) de 2021 sobre cómo avanzar el liderazgo de las mujeres en la acción climática.

BOX 3.2 **Financiamiento climático con enfoque de género: el Grupo de trabajo sobre financiamiento climático 2X**

En noviembre de 2021, el Grupo de trabajo sobre financiamiento climático 2X lanzó un nuevo **kit de herramientas** especial para promover el financiamiento climático con enfoque de género. Una inversión financiera con enfoque de género brinda resultados climáticos y, a la vez, promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Estas inversiones están alineadas con los objetivos del Acuerdo de París, y cumplen tanto con los criterios de financiamiento climático (adaptación o mitigación) como con los **criterios de género 2X**.

Como lo indica el Grupo de trabajo, las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por los impactos del cambio climático y, aun así, pueden ejercer influencia sobre la acción climática dentro de sus comunidades. La inclusión activa de mujeres es fundamental para lograr el objetivo de reducir las emisiones de gas de efecto invernadero a las tasas que se indican en el Acuerdo de París. Hacer inversiones relacionadas con el clima con una perspectiva de género puede amplificar los impactos de desarrollo positivo sobre las mujeres y acelerar la mitigación y adaptación climática.

Entre los beneficios del financiamiento climático con enfoque de género relacionados con estos impactos, podemos mencionar los siguientes.

- Impulsar un crecimiento económico inclusivo mediante un mayor empoderamiento económico de las mujeres.
- Aumentar el ahorro de tiempo para las mujeres y las niñas.
- Reducir el acoso y la violencia de género.
- Acelerar la transición a cero emisiones netas para 2050.
- Crear resiliencia y mejorar la capacidad de adaptación de las personas y de las empresas.
- Migrar a una economía circular.
- Contribuir a la prevención y el control de la contaminación.
- Promover la protección y el uso sostenible del agua y de los recursos marinos.
- Proteger y restaurar la biodiversidad y los ecosistemas.

El kit de herramientas ofrece diversos recursos e ideas para intentar promover el financiamiento climático con enfoque de género.

El Grupo de trabajo climático es parte del **Desafío 2X** fundado por las instituciones de financiamiento para el desarrollo de las naciones del G7. El propósito del Desafío 2X es movilizar inversiones con perspectiva de género a gran escala en proyectos que empoderen a las mujeres en países en vías de desarrollo para que puedan acceder a oportunidades empresariales y de liderazgo, empleos de calidad y productos y servicios que mejoren su participación económica. Las inversiones que califican para el Desafío 2X deben cumplir **criterios mínimos** en una de las siguientes categorías: titularidad, representación en la alta gerencia, proporción del mercado laboral, público meta para los productos o servicios, o inversiones a través de intermediarios financieros.

Fuente: SSE de la ONU, adaptado de: Gender Lens Climate Financing Investing Guide, del Grupo de trabajo sobre financiamiento climático 2X

Ejemplos del mercado: bonos y ETF/fondos

Bonos

Brasil: La B3 (la Bolsa de Valores de Brasil) emitió un **bono de 700 000 dólares vinculado a la sostenibilidad con dos metas de rendimiento vinculadas al género:** lograr una representación de mujeres del 35% como mínimo en cargos directivos y de liderazgo para el 31 de diciembre de 2026, y crear y ofrecer un índice de diversidad para el 31 de diciembre de 2024.

Kazajstán: El Banco Asiático de Desarrollo cotizó su primer bono con perspectiva de género (8,400 millones de tenge de Kazajstán [KZT] [alrededor de 20,000 dólares]) en la Bolsa de Valores de Kazajstán en 2021. Los fondos se utilizarán para aumentar las operaciones de préstamo del Housing and Construction Savings Bank of Kazakhstan y para promover préstamos hipotecarios accesibles para la vivienda para prestatarias mujeres en zonas rurales.

México: Los Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA) del Gobierno Federal de México cotizaron el **primer bono con enfoque de género del país** (por un valor de alrededor de 150,000 dólares) en la Bolsa Institucional de Valores (BIVA) de México en 2020. El propósito del bono es mejorar la participación femenina en el sector agrícola mediante la promoción de la inclusión financiera, el empleo y el emprendimiento.

En 2021, la empresa Betterware cotizó un **bono sostenible** en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) por un valor de 1,500 millones de pesos mexicanos (alrededor de 75,000 dólares). Los proyectos vinculados a este bono contribuyen a diversos ODS, incluido el ODS 5. Entre las metas específicas que cubre, podemos mencionar las siguientes: 5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres, y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública; y 5.B Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.

Panamá: Banistmo emitió el primer bono social con enfoque de género en América Latina en 2019, con el único propósito de expandir el acceso al financiamiento para pymes dirigidas por mujeres, promover el emprendimiento y el empoderamiento de las mujeres en el país. Como resultado de esta colocación privada, Panamá se convirtió en el primer país latinoamericano en introducir un bono social con enfoque de género. Vigeo Eiris certificó que el bono se emitió de conformidad con los Principios de los Bonos Sociales de la ICMA.

Singapur: La Bolsa de Valores de Singapur (SGX) ha cotizado sucesivos tramos de **Women's Livelihood Bonds (WLB)** a través de Impact Investment Exchange. Estos son los primeros bonos de impacto social que cotizaron en bolsa (el primer tramo se introdujo en 2017) y el primer bono con enfoque de género que abarca a varios países.⁶⁵ La Serie WLB ayuda a las mujeres a acceder a créditos asequibles, micro ahorros y seguro, insumos agrícolas y energía limpia y asequible.

Tailandia: En 2019, el Banco de Ayudhya de Tailandia emitió el **Women Entrepreneurs Bond.** El propósito de este bono es impulsar los préstamos a pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres en Tailandia. Fue la primera emisión de bonos con enfoque de género del sector privado en la región de Asia-Pacífico y la primera de bonos sociales en mercados emergentes asiáticos, de conformidad con los Principios de los Bonos Sociales de la Asociación Internacional de Mercados de Capitales y las Normas de Bonos Sociales de la ASEAN. La IFC proporcionó hasta 150 millones de dólares como inversión ancla y ayudó a movilizar otros 70 millones de dólares desde DEG (Deutsche Investitions und Entwicklungsgesellschaft).

ETF de inversión y otros fondos

Además de los bonos con enfoque de género, existen varios ETF de inversión y otros fondos con perspectiva de género.⁶⁶

Japón: El Grupo de Bolsas de Japón (JPX) **cotiza dos ETF y una ETN** que rastrean índices cuyas metodologías incluyen métricas sobre el empoderamiento de las mujeres: el **MSCI Japan Empowering Women Index**, el **MSCI Japan Empowering Women Select index** y el **iSTOXX MUTB Japan Empowering Women 30 Net Return JPY Index**. Estos índices permiten invertir en empresas japonesas a las que les va bien en términos de participación de las mujeres e igualdad de género.

⁶⁵ Business Times (2020) [US\\$27.7m Women's Livelihood Bond 3 to list on SGX](#)

⁶⁶ Además de los ejemplos que se incluyen en este documento, para obtener más información sobre fondos de inversión con perspectiva de género se puede visitar <https://parallelefinance.com/gender-lens-equity-funds-key-stats/>

Sudáfrica: La Bolsa de Valores de Johannesburgo (JSE) cotiza un **ETF de inclusión y diversidad** formado por las 30 empresas que tienen el mejor rendimiento dentro de la JSE en distintos criterios de diversidad e inclusión. Las empresas se evalúan en función de parámetros que incluyen género, raza, discapacidad, tratamiento y prevención del VIH/SIDA, trabajo flexible e instalaciones de guardería para madres trabajadoras, empoderamiento económico de la población negra e inversión en capacitación del personal. El ETF se desarrolló en asociación con Refinitiv, una empresa del Grupo de Bolsas de Valores de Londres.

Estados Unidos: Impact Shares YWCA Women's Empowerment ETF (WOMN), que rastrea el índice Morningstar Women's Empowerment Index, cotiza y se negocia en la NYSE. El propósito del ETF es proporcionar a los inversores exposición a empresas con políticas y prácticas que apoyen el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

3.1.2. Adaptar las ofertas de las pymes para la inclusión de género

Las bolsas también pueden desempeñar una función en el abordaje de la desigualdad de género mediante la identificación de oportunidades para mejorar el acceso de empresas de propiedad de mujeres o conducidas por ellas al financiamiento. Esto es relevante para todas las empresas que obtienen capital a través del mercado, pero, en especial, para las pymes. De las 108 bolsas de valores que se encuentran en la base de datos de la SSE, 67 cuentan con una plataforma pyme dedicada. Por lo tanto, las bolsas pueden explorar si existen oportunidades de adaptar las ofertas a fin de apoyar a las mujeres emprendedoras específicamente. Si bien es posible que no adopte la forma de una oferta estructurada, puede incluir apuntar activamente a mujeres emprendedoras o a empresas de propiedad de mujeres o dirigidas por ellas, caracterizar aquellas que han ingresado al mercado y garantizar que la oferta se promueva a través de canales que probablemente alcancen a mujeres emprendedoras/empresas de propiedad de mujeres o dirigidas por ellas.

En la medida que exista un componente de capacitación asociado con la oferta de las pymes que cotizan en bolsa, la bolsa (y sus socios, si corresponde) deben garantizar que se ofrezca de tal manera que no limite involuntariamente la probabilidad de que participen las mujeres.

Además, las bolsas pueden rastrear y publicar datos específicos de género sobre el uso de las ofertas del mercado (p. ej., la proporción de empresas de propiedad de mujeres/dirigidas por ellas); evaluar si su enfoque para apuntar a empresas que coticen en el mercado principal se puede modificar a fin de alentar el ingreso de más empresas dirigidas por mujeres; y considerar mecanismos alternativos para apoyar a las pymes de propiedad de mujeres o dirigidas por ellas, a través, por ejemplo, de la identificación de oportunidades para vincularlas con las cadenas de aprovisionamiento corporativas.

Los ejemplos que se incluyen a continuación se pueden utilizar como referencia útil para las bolsas, tanto al pensar acerca del diseño de sus propias prácticas de compras como al estructurar sus ofertas para el mercado de pymes a fin de promover una mayor igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Ejemplos del mercado: cómo mejorar el acceso de las pymes al financiamiento y a las oportunidades del mercado

Sourcing2Equal es una iniciativa dirigida por la IFC, en conjunto con la Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras (We-Fi, por sus siglas en inglés) y Noruega, cuyo propósito es conectar a 5,000 mujeres emprendedoras con nuevos mercados a través de compras corporativas para 2023. A nivel mundial, menos del uno por ciento de las compras de aprovisionamiento realizadas por grandes empresas las ganan empresas de propiedad de mujeres. El [Programa Sourcing2Equal de Kenia](#) se lanzó en 2021 para ayudar a las pymes de propiedad de mujeres en Kenia a prepararse para la contratación y poder acceder a las oportunidades contractuales. El proyecto también incorpora compradores corporativos para que asuman compromisos específicos, mensurables y sujetos a plazo que apunten a aumentar el acceso de pymes de propiedad de mujeres a oportunidades de compras corporativas. Un estudio de la IFC, [Sourcing2Equal Kenya: Barriers and Approaches to Increase Access to Markets for Women-Owned Businesses](#), ayudó a identificar los obstáculos que se les planteaban a las pymes para acceder a contratos privados e informó el trabajo del proyecto. El objetivo final es promover la incorporación de más empresas de propiedad de mujeres a cadenas de aprovisionamiento corporativas.

3.1.3. Mejorar la capacidad de inversión de las mujeres

Las bolsas de valores también pueden explorar oportunidades para mejorar la educación financiera de las mujeres, con un enfoque especial en inversiones. Muchas bolsas ofrecen capacitación sobre educación financiera y juegos de inversiones patrocinados por la bolsa. Las bolsas pueden aportar un enfoque de género a estas iniciativas y a otras asociadas a través del rastreo del alcance de la participación de las mujeres en estos programas, la adaptación de los mensajes, si es necesario, para aumentar la participación de las mujeres y las niñas y el establecimiento de días de inversión dedicados para las mujeres. En los casos en los que existan iniciativas específicas de desafíos de inversión, las bolsas pueden demostrar el rendimiento de las inversoras/equipos de inversión femeninos. Esta área se presta para la colaboración con los participantes del mercado (en especial, con la comunidad inversora.)

Ejemplos de bolsas de valores y reguladores: Cómo ayudar a las mujeres a invertir

Japón: La Bolsa de Valores de Tokio (TSE, que pertenece a la JPX) trabaja activamente para ofrecer su programa de educación financiera a grupos con menos probabilidades de acceder a ella normalmente, como mujeres y jóvenes. Entre los eventos organizados específicamente para mujeres, podemos mencionar seminarios sobre manejo de dinero adaptados a las etapas de la vida de las mujeres y un seminario para ayudar a las mujeres a incursionar en el comercio de derivados. Además, ha organizado conferencias sobre finanzas e inversión para mujeres embarazadas y madres primerizas en el Festival sobre Maternidad y Familia que se realizó en Tokio en 2019, y ofrece conferencias periódicas sobre finanzas, economía, y mercados de títulos valores en universidades para mujeres. La TSE también se ocupa de dictar seminarios en línea y a pedido, lo que les permite llegar a la gente, independientemente de su género, estilo de vida o ubicación.

Luxemburgo: En 2019, la Bolsa de Valores de Luxemburgo (LuxSE) adquirió participación accionaria en la empresa tecno-financiera *StarTalers* – Women’s Best Financial Friend. StarTalers utiliza soluciones digitales y asistidas por computadora de asesoramiento en inversiones para promover inversiones sostenibles para mujeres. La empresa se creó para alentar a las mujeres a invertir y encargarse de su futuro financiero y para ayudarlas a hacerlo de un modo alineado con resultados más sostenibles.

Malasia: Desde 2020, Bursa Malaysia ha organizado la campaña “Equality for Equity” de modo que coincida con el Día Internacional de la Mujer y el evento mundial Ring the Bell for Gender Equality (Toque de campana por la igualdad de género). La campaña está diseñada para generar conciencia acerca de la importancia de la igualdad a la hora de acceder a oportunidades de inversión y reducir la brecha por cuestiones de género en el ámbito de las inversiones dentro de los mercados de inversión malayos. En 2020, la campaña contó con una mesa redonda titulada “She invests: seizing the opportunity during the pandemic” (Ella invierte: aprovechar la oportunidad durante la pandemia), una exención de tarifas para cuentas nuevas abiertas por mujeres en el sistema de depósito central y la creación de un *micrositio* con artículos y seminarios web, orientados a mejorar la educación financiera de las mujeres.

Sudáfrica: La Bolsa de Valores de Johannesburgo (JSE) lleva a cabo un evento anual enfocado en las mujeres, la Cumbre #JSESheInvests. Además de brindar oportunidades de contacto, el evento cubre diversos temas, que incluyen educación básica sobre finanzas e inversiones, y muestra las distintas maneras en las que las mujeres pueden invertir en el mercado.

Tailandia: La SEC de Tailandia, junto con el Instituto de Justicia de Tailandia, lleva a cabo programas de educación financiera para reclusas mujeres que están próximas a cumplir su sentencia. El regulador también colabora con el Departamento de Asuntos de Mujeres y de la Familia, que pertenece al Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana, para ofrecer capacitación básica sobre inversiones y ahorro al personal del departamento (programas “train the trainer” [capacitar al capacitador]). Este programa brinda elementos al personal para que pueda transmitir conocimientos financieros a representantes de la comunidad femenina bajo su supervisión.

3.2. Fortalecer el rendimiento de los mercados en cuanto a igualdad de género

Muchas empresas que cotizan en bolsa aún lidian con la igualdad de género, lo que incluye, entre otras cosas, la representación de las mujeres en puestos ejecutivos dentro de la organización. Como se pone de manifiesto en el análisis de la SSE de las bolsas en el G20 (Box 3.3), ningún mercado ha logrado paridad de género a nivel de la junta directiva y muy pocas empresas tienen una CEO o Presidenta mujer. Las bolsas no pueden abordar esta falta de representación en la junta directiva (ni, incluso, otros aspectos de la desigualdad de género) por sí solas, sino que cuentan con determinadas ayudas a las que pueden recurrir, según la naturaleza de los mercados en los que operan. Si bien esta sección de la guía se enfoca específicamente en la igualdad de género en los órganos de dirección, las bolsas deben alentar una acción corporativa más amplia sobre la igualdad de género siempre que puedan.

BOX 3.3 Equilibrio de género en la junta directiva de las bolsas del G20

En 2021, la SSE, en colaboración con la IFC y Bloomberg, analizaron el rendimiento de las bolsas del G20 a partir del equilibrio entre géneros a nivel directivo de las 100 empresas líderes (por capitalización de mercado) que cotizaban en esas bolsas.⁶⁷ En el análisis se consideran tres métricas: el porcentaje de mujeres entre los miembros de la junta directiva, el porcentaje de empresas con una presidenta y el porcentaje de empresas con una CEO mujer. A continuación, se clasificó a las bolsas en función del porcentaje de mujeres entre los miembros de la junta directiva de las 100 empresas líderes que cotizaban en ellas. En el análisis también se documentó si existía alguna regla que estipulara una cantidad mínima obligatoria de mujeres en la junta directiva.

Clasificación de las bolsas de valores del mundo en función del equilibrio entre géneros en los órganos directivos de los emisores.

Análisis del equilibrio entre géneros en los órganos directivos de los 100 emisores líderes por capitalización de mercado de cada una de las 22 bolsas de valores del G20.

Bolsa de valores (principales 100 emisores por capitalización de mercado)	% de mujeres en la junta directiva	Regla de cant. mín. de mujeres en la junta directiva			% de presidentas	% of CEO mujeres
		Regla	% Mujeres	Cant mujeres		
1 Euronext Paris	44.3	Sí	40		2	5
2 Borsa Italiana	37.5	Sí	33		13	5
3 Bolsa de Valores de Londres (LSE)	36.2	No			5	5
4 Deutsche Börse (DB)	32.5	Sí	30		4	2
5 Bolsa de Valores de Australia (ASX)	32.3	No			14	8
6 Bolsa de Nueva York (NYSE)	30.4	No			9	8
7 Bolsa de Valores de Toronto (TSX)	30.2	No	—		9	4
8 Bolsa de Johannesburgo (JSE)	28.5	No			11	2
9 NASDAQ	27.8	Sí		1	3	5
Promedio G20	20.2				5.5	3.5
10 Bolsa de Valores de Shenzhen (SZSE)	17.3	No			5	11
11 Bolsa de Valores de la India (NSE) / Bolsa de Valores de Bombay (BSE)	16.8	Sí		1	7	4
12 Bolsa de Estambul	14.9	No		—	6	3
13 Bolsa de Hong Kong (HKEX)	13.6	No			7	5
14 A Bolsa do Brazil (B3)	12.1	No			5	1
15 Grupo de Bolsas de Japón (JPX)	11.9	No			1	0
16 Bolsas y Mercados Argentinos (BYMA)	10.8	No			2	1
17 Bolsa de Valores de Moscú (MOEX)	10.6	No			3	0
18 Bolsa de Valores de Shanghái (SSE)	10.3	No			3	2
19 Bolsa de Valores de Indonesia (IDX)	10.3	No			9	3
20 Bolsa Mexicana de Valores (BMV)	7.8	No			2	1
21 Bolsa de Corea del Sur (KRX)	7.4	Sí		1	1	2
22 Bolsa de Arabia Saudita (Tadawul)	1.2	No			1	1

Fuente de la imagen: SSE de la ONU (2021) *The State Of Gender Equality In G20 Markets*

Téngase en cuenta que, si bien el Reino Unido no impone metas de género obligatorias a las empresas que cotizan en las bolsas británicas, la Hampton Alexander Review, creada en 2016, dio lugar a la adopción de una meta voluntaria del 33% de representación femenina en cargos ejecutivos y juntas directivas de las empresas de FTSE 350 para fines de 2020.⁶⁸ Para 2020, se habían cumplido las metas correspondientes a las juntas directivas, pero no las de los cargos ejecutivos, para las que faltó poco. Del mismo modo, desde 2010, el Consejo de Gobierno Corporativo de la ASX de Australia ha recomendado a las empresas listadas adoptar objetivos de diversidad de género en sus órganos directivos, sobre una base de “cumplir o explicar”. La recomendación se ha visto reforzada por las sucesivas reiteraciones de los Principios y recomendaciones para el Gobierno Corporativo con metas para empresas que superan determinado tamaño que se especifica en la revisión de 2019.⁶⁹

Fuente: SSE de la ONU

⁶⁷ Si bien no se cubre en el análisis de la SSE-IFC, la SEC de Tailandia rastrea el rendimiento en cuanto a cuestiones de género de las 100 empresas líderes que cotizan en la Bolsa de Valores de Tailandia.

⁶⁸ FTSE Women Leaders

⁶⁹ See Fitzsimmons, T.W. et al (2021) *Towards Board Gender Parity: Lessons from the Past - Directions for the Future for an analysis of the drivers of board gender equality in Australia.*

3.2.1. Abordar los obstáculos para la igualdad de género en las juntas directivas

La cantidad de mujeres que participan en los órganos directivos de las empresas que cotizan en bolsa es un parámetro que se suele utilizar mucho para medir la acción de las empresas en cuanto a cuestiones de género. Si bien es imperfecto e incompleto, la composición de los órganos directivos es un tema que, según se percibe, genera un interés legítimo para las bolsas, dado que su labor se centra en garantizar el buen gobierno corporativo de las empresas que cotizan en ellas. Además, el aumento de la cantidad de mujeres en puestos ejecutivos dentro de las empresas puede tener un impacto positivo en el enfoque general de la empresa sobre la igualdad de género. Por lo tanto, trabajar para mejorar el equilibrio entre géneros (y la diversidad en general) en los órganos directivos es una esfera prioritaria adecuada para las bolsas.

En muchas jurisdicciones del mundo, aún existen ejecutivos y miembros de órganos directivos de empresas que no comprenden los beneficios de contar con juntas directivas más equilibradas en cuanto a género o que argumentan que su capacidad de incorporar más mujeres a la alta dirección se ve limitada por la falta de mujeres debidamente calificadas. Buscar maneras de superar estas percepciones erróneas puede ayudar a eliminar los obstáculos que impiden avanzar.

Planteamiento del caso de igualdad de género en los órganos directivos: El punto de partida es siempre reiterar por qué las empresas deben preocuparse por la igualdad de género. Estos son los argumentos que, al parecer, defienden las comunidades de inversión y apoyan las organizaciones como la Red Internacional de Gobierno Corporativo (ICGN, por sus siglas en inglés):

- En las compañías con órganos directivos más diversificados que reflejan experiencias, puntos de vista y contextos variados, es más factible evitar el pensamiento de grupo y, por lo tanto, tomar mejores decisiones.⁷⁰
- A los órganos directivos más diversificados se los vincula con mejores resultados ambientales, sociales y de gobierno.
- Las empresas más diversificadas e inclusivas tienen mayor aceptación social y es más probable que atraigan, retengan y promuevan los mejores talentos.⁷¹

En Norges Bank Investment Management (NBIM), uno de los gestores de activos más importante del mundo, manifestaron que la igualdad de género y la diversidad son esferas prioritarias para ellos: “Como inversores globales a largo plazo, nos [...] preocupa que, con el paso del tiempo, las empresas sin órganos directivos diversificados no puedan mantener la confianza de los clientes, los inversores y la sociedad en general”.⁷²

La definición de diversidad que utilice la bolsa dependerá de las singularidades de la cultura y la sociedad en la que opera, pero el género es un componente relevante de la diversidad en todas las jurisdicciones.

Eliminación de obstáculos para la igualdad de género en los órganos directivos: Uno de los obstáculos para lograr órganos directivos con igualdad de género es la percepción errónea acerca de la disponibilidad de mujeres calificadas para ocupar cargos directivos/cumplir las metas sobre juntas directivas con equilibrio de género. Es posible que estas percepciones erróneas existan por varios motivos. En primer lugar, los prejuicios sobre los requisitos para ser miembro de una junta directiva pueden dar lugar a que las mujeres queden fuera de consideración. En segundo lugar, la tendencia de recurrir al uso de redes convencionales y prácticas de contratación sesgadas para cubrir cargos vacantes en los órganos directivos ofrecerá nuevos miembros similares a los miembros existentes. Por último, es posible que las mujeres no confíen en su capacidad para desempeñarse como miembro de la junta directiva y, por lo tanto, no se propongan para estos tipos de cargos.

En mercados donde la representación de las mujeres en los órganos directivos es particularmente baja y se dan estos tipos de argumentos, las bolsas quizás podrían considerar las siguientes acciones:

- Desarrollar **programas de capacitación para órganos directivos**, que incluyan una descripción general de los beneficios de contar con una junta directiva diversificada y orientación sobre cómo promover una mayor diversidad y participación inclusiva a nivel directivo.

⁷⁰ Véase, por ejemplo, Dimitroff, R. D. et al (2005) *Organizational Behavior and Disaster: A study of conflict at NASA*

⁷¹ Muchos de los estudios que detectaron vinculaciones entre órganos directivos diversificados y rendimiento financiero extraordinario de las empresas demuestran correlación, no causalidad. Sin embargo, incluso los estudios que no muestran una relación positiva entre los órganos directivos con mayor presencia femenina y el rendimiento financiero, tampoco muestran indicios de una relación negativa. En el peor de los casos, por lo tanto, las empresas que buscan mejorar el equilibrio entre géneros en sus juntas directivas tendrán un impacto positivo en términos de igualdad de género (con todos los derechos humanos asociados a ello y beneficios sistémicos y sociales más amplios) sin ningún impacto financiero negativo para la compañía.

⁷² Norges Bank (2021) Diversity on the board pág. 2

- Desarrollar un kit de herramientas para los comités de nombramientos de los órganos directivos de las empresas que se pueda utilizar para desarrollar una política de nombramientos y un proceso claros. Podría incluir orientación en torno a cómo desarrollar un perfil directivo que establezca la combinación colectiva de conocimiento, habilidades y experiencia que la junta directiva necesita. Si bien el objetivo principal es garantizar que los órganos directivos cuenten con la combinación perfecta de miembros y lista de candidatos para que puedan cumplir sus objetivos, el beneficio de este enfoque es que puede ayudar a superar sesgos acerca de cómo debería verse un miembro. Este kit de herramientas también resalta la importancia de garantizar la inclusión de objetivos de diversidad en la planificación de las sucesiones.
- Desarrollar bases de datos de candidatas mujeres para cargos directivos. Esto reduce los costos de búsqueda para las empresas y ayuda, además, a descartar la idea de que la mujer calificada no existe (lo mismo para otros candidatos que cumplan otros criterios de diversidad relevantes).
- Crear oportunidades de contacto y desarrollo de habilidades que aumenten la confianza de las mujeres acerca de sus propias capacidades y aborden posibles carencias en materia de habilidades que puedan limitar las oportunidades para un futuro avance profesional. Las iniciativas de capacitación y desarrollo de actividades deben evitar crear la impresión de que las mujeres son, de alguna manera, menos capaces de desempeñarse en cargos directivos o asumir funciones ejecutivas de liderazgo, e, idealmente, reconocer las limitaciones que existen sobre el tiempo libre de las mujeres.

Trabajar con socios en estos temas podría ayudar a crear legitimidad para el mensaje y ampliar la capacidad de la bolsa más allá de lo que podría lograr sola.

Ejemplos de bolsas de valores y reguladores: Argumentos a favor de la igualdad de género y eliminación de obstáculos contra la participación de las mujeres en los órganos directivos de las empresas que cotizan en bolsa

Bangladesh: En 2019, la **Bolsa de Valores de Dhaka (DSE)** y la Comisión de Valores y Bolsa de Bangladesh se asociaron con la IFC para producir la primera edición de un **directorio de miembros femeninos de órganos directivos de empresas que cotizan en bolsa**, donde se resaltan los cargos directivos, las habilidades y la experiencia de 507 mujeres. En 2020, la IFC determinó que, mientras el porcentaje de mujeres en las juntas directivas (casi el 18%) es uno de los más altos en la región, el porcentaje de mujeres que se desempeñan como directoras independientes (un componente importante del gobierno corporativo) es de apenas el 5%. Por lo tanto, en 2020, la IFC publicó un **informe sobre el perfil de los directores independientes de Bangladesh**.

Brasil: Desde 2015, la **B3**, el IBGC (Instituto Brasileño de Gobierno Corporativo), la IFC, Spencer Stuart y WCD (WomenCorporateDirectors) han patrocinado en forma conjunta un programa de mentoría para fomentar la participación de las mujeres en los órganos directivos en Brasil: el Programa Diversidade em Conselho (PDeC). Para mediados de 2021, más de 140 mujeres habían participado en cinco ediciones de un programa de un año de duración en el que fueron entrenadas por CEO y emprendedoras que ocupan cargos directivos destacados. En enero de 2021, como parte de las actividades de defensa del PDeC, los cinco copatrocinadores publicaron una carta abierta al mercado en la que invitaban a miembros directivos, inversores y responsables de la toma de decisiones a unirse a la misión del programa, que es promover una mayor diversidad en los órganos directivos.

China: La **Bolsa y Cámara de Compensación de Hong Kong (HKEX)** ha implementado varias iniciativas para ayudar a comprender la importancia de contar con prácticas ASG acertadas en sentido más amplio y de igualdad de género, en particular. **Practitioners Insights** (publicado en diciembre de 2020) presenta una recopilación de experiencias compartidas por actores del mercado con la intención de ayudar a los directores de empresas que cotizan en bolsa, y de otras que aspiran a hacerlo, a pensar holísticamente acerca de cómo construir e integrar consideraciones ASG y de gobierno corporativo a su estrategia comercial para lograr valor a largo plazo para sus organizaciones. En mayo de 2021, la HKEX lanzó la serie de Seminarios Web de la Academia ASG para mejorar la comprensión y el conocimiento ASG entre los emisores cotizados y la comunidad comercial más amplia y facilitar la integración de consideraciones ASG en sus procesos de toma de decisiones. En el primer seminario web, titulado **Creating Value with Board Diversity** (Cómo crear valor a partir de una junta directiva diversificada), actores líderes compartieron sus opiniones sobre la importancia de contar con una junta directiva diversificada y analizaron maneras prácticas de lograr y administrar este objetivo. En diciembre de 2021, la bolsa publicó una nueva **guía de gobierno corporativo** para órganos directivos y directores, que incluye orientación sobre diversidad en la alta dirección y política, e información sobre una matriz de habilidades directivas para ayudar a las empresas a evaluar si la composición de sus órganos refleja el equilibrio necesario de diversidad de perspectivas.

Egipto: La **Bolsa de Egipto (EGX)** se asocia con el **Women on Boards Observatory** de la Universidad Americana de El Cairo. El propósito de esta iniciativa es promover un gobierno corporativo más sólido para las empresas que cotizan en bolsa en Egipto y en la región del Medio Oriente y el Norte de África. Incluye una base de datos de “mujeres listas para órganos directivos”, que ofrece servicios de colocación en órganos directivos a empresas que cotizan en bolsa y programas de capacitación sobre gobierno corporativo que sensibilizan a los miembros masculinos acerca de temas de género.

Kenia: En 2020, la **Bolsa de Nairobi (NSE)** se inscribió para la primera ronda del programa Target Gender Equality del Pacto Mundial de la ONU (véase el Anexo 1) y, luego de completarlo satisfactoriamente, se volvió a inscribir en 2021. Como parte de este programa, la Bolsa llevó a cabo una [Encuesta sobre diversidad e inclusión en los órganos directivos](#) en asociación con el Kenya Institute of Management, New Faces New Voices y la Alianza del Sector Privado de Kenia (KEPSA, por sus siglas en inglés). En el informe de la encuesta, que se publicó en octubre de 2021, se analizó el impacto de la diversidad y la inclusión sobre el rendimiento organizativo, la toma de decisiones y la productividad en las juntas directivas. Además del género y la edad, el estudio incluyó otras variables, como nivel de educación alcanzado, experiencia profesional, origen nacional, etnia y religión. El objetivo fue ayudar al mercado en general a entender las prácticas recomendadas a fin de impulsar la paridad para el año 2030.

Singapur: El CEO de la **Bolsa de Singapur (SGX)**, el Sr Loh Boon Chye, copresidente del [Council for Board Diversity \(CBD\)](#), creado por el gobierno de Singapur para promover un aumento sostenido de la cantidad de mujeres que participan en los órganos directivos de las empresas que cotizan en la SGX, y en las organizaciones del sector público y sin fines de lucro. El CBD tiene 21 miembros con amplia experiencia en gestión y dirección en distintos sectores y su patrocinador es Halimah Jacob, presidente de Singapur. Como líderes en sus respectivos sectores con sólidos contactos en las juntas directivas del sector privado, público y de la gente (sociedad civil), el Consejo está bien posicionado para dirigir el programa de diversidad directiva e influir en sus respectivos ámbitos. El enfoque del CBD es múltiple e incluye lo siguiente: hacer participar a las partes interesadas en la designación de mujeres en los órganos directivos; llevar a cabo actividades que apunten a crear conciencia acerca de la importancia de contar con juntas directivas diversificadas mediante la incorporación de directoras mujeres; trabajar con socios a fin de aumentar el número de mujeres preparadas para ocupar cargos directivos; y trabajar con el Gobierno en políticas y programas que atañen a las mujeres que participan de esos órganos. El CBD también publicó análisis y [estadísticas anuales](#) sobre la cantidad de mujeres que ocupan cargos en órganos directivos.

Sri Lanka: En 2018 y 2019, la **Bolsa de Valores de Colombo (CSE)** colaboró con la IFC para producir la [primera](#) y la [segunda](#) edición de una lista de directoras mujeres de las empresas cotizadas en su bolsa. Además, la IFC realizó una investigación que abarcó a las 30 principales empresas cotizadas en la bolsa en términos de capitalización de mercado para ayudar a demostrar los beneficios de contar con juntas directivas diversificadas. Durante 2021, esta investigación se actualizó de tal modo que concordara con el lanzamiento de un capítulo local de la organización de [WomenCorporateDirectors](#).

Tailandia: En virtud del plan de Empoderamiento de las Mujeres de la **SEC de Tailandia**, cuyo propósito es mejorar la función de liderazgo de las mujeres, la SEC de Tailandia ha propuesto iniciativas para abordar la igualdad de género y los obstáculos que impiden a las mujeres participar en los órganos directivos de las empresas que cotizan en bolsa. Además del objetivo fácil del 30% que mencionamos antes, el regulador ha organizado varias actividades de concienciación, como seminarios sobre diversidad e igualdad de género (un evento de premios WEP [Women's Empowerment Principles] de Tailandia copatrocinado por ONU Mujeres), y publicó artículos y materiales en línea acerca de la efectividad de los órganos directivos y la importancia de la función de las directoras mujeres. La SEC de Tailandia también está trabajando con organizaciones, como el Thai Institute of Directors y la Thai Listed Companies Association, para aumentar el número de posibles directoras. Asimismo, la SEC de Tailandia, la **Bolsa de Valores de Tailandia (SET)** y el Thai Institute of Directors han revisado la herramienta de evaluación de gobierno corporativo a fin de que incluya criterios de evaluación específicos sobre la proporción de directoras en los órganos directivos de las empresas que cotizan en bolsa.⁷³

Estados Unidos: Para ayudar a las empresas a cumplir la regla de diversidad en los órganos directivos (véase abajo), Nasdaq se ha asociado con Equilar, [Athena Alliance](#) y [theBoardlist](#) a fin de que las empresas que cotizan en Nasdaq puedan ampliar las redes existentes e identificar candidatas altamente capacitadas, diversas y listas para ocupar cargos directivos. A través de estas asociaciones, las empresas pueden acceder a la Plataforma BoardEdge y a la Red de Diversidad de Equilar, a la comunidad de mujeres líderes de Athena Alliance y a la base de datos theBoardlist, con candidatas listas para ocupar cargos directivos. Según manifestaron en la Bolsa, continuarán sumando nuevos socios con el paso del tiempo.

3.2.2. Promover la transparencia en cuanto al rendimiento del mercado en materia de género

El punto de partida para comprender un problema es contar con los datos adecuados. Para contribuir a la igualdad de género, las bolsas de valores pueden recomendar o exigir a las empresas revelar sus métricas de género y mejorar información que tienen disponible sobre igualdad de género. Además, esta es una zona en la que las bolsas pueden ir más allá del desafío de paridad de género en los órganos directivos y centrarse en la igualdad de género de manera más holística en toda la empresa. Si bien es posible que la transparencia y la revelación de información no sean sinónimo de cambio, el hecho de recomendar o exigir divulgarla indica a las empresas que es un tema que le interesa a los inversores y a las partes interesadas. Contar con información coherente y comparable permite a los usuarios dar seguimiento al avance de la empresa y actuar cuando se considere necesario.

⁷³ Además, la SEC de Tailandia está trabajando con ONU Mujeres para concluir el "Women's Empowerment Principles (WEPs) Policy Roadmap Country Brief: Thailand" a fin de promover el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

La transparencia se puede mejorar de varias formas. En los mercados de inversión, las bolsas podrían considerar la inclusión de componentes de género en la guía de revelación ASG o en los requisitos para cotizar en bolsa. Más de la mitad de las bolsas miembro de la SSE han publicado alguna guía de revelación ASG. Si la guía de revelación aún no contiene componentes de género, debería ser relativamente sencillo actualizarla de tal modo de que los incluya. Para aquellas bolsas que aún no han publicado ninguna guía de revelación ASG, la [guía ASG modelo](#) de la SSE es un buen punto de partida y se puede complementar con orientación más detallada en torno a áreas de temas específicos, como igualdad de género (y diversidad, en sentido más amplio). Las principales normas de revelación voluntaria, como las publicadas por la Iniciativa de Reporte Global (GRI) y la Junta de Normas de Contabilidad Sostenible (SASB, actualmente parte de la Junta Internacional de Normas de Sostenibilidad de las Normas Internacionales de Información Financiera⁷⁴), ofrecen orientación acerca de la información desglosada que deben revelar las empresas. Por ejemplo, la proporción de hombres y mujeres en la organización en general, en la junta directiva, dentro de los niveles de liderazgo y en las áreas funcionales, y la relación de salario y remuneración de hombres y mujeres. En algunas jurisdicciones, los reguladores de bolsas o mercados de títulos valores cada vez vinculan más la revelación de las empresas con la fijación de objetivos de género. La utilización de normas de información existentes es beneficiosa en la medida que promueva la revelación coherente y comparable, que es fundamental para los usuarios de los mercados.

Las bolsas de valores también pueden facilitar la disponibilidad de datos sobre métricas de género clave y la creación de productos de datos que resalten el rendimiento en cuanto a cuestiones de género de las empresas que cotizan en bolsa. Para las bolsas que ya cuentan con herramientas o conjuntos de datos ASG, esto puede significar la incorporación de métricas específicas de género. Además, las bolsas (o grupos de bolsas, en su caso) pueden crear índices con enfoque de género (también una oportunidad de producto, como mencionamos antes).

Al diseñar los requerimientos de revelación o productos de datos, las bolsas deben consultar con las partes interesadas pertinentes, incluida la comunidad de inversión, a fin de comprender qué información consideran que se requiere para poder evaluar de manera efectiva el avance de las empresas en cuanto a igualdad de género.

Ejemplos de bolsas de valores: Nociones sobre rendimiento de género

China: La **Bolsa de Valores de Hong Kong** (subsidiaria de la HKEX) ha implementado requerimientos obligatorios que incluyen la divulgación de métricas de diversidad de género.⁷⁵ En la guía sobre elaboración de informes ASG de la HKEX, se exige que las empresas proporcionen información desglosada por género del personal, tasa de rotación, porcentaje de empleados capacitados y capacitación promedio completada.

Egipto: La **EGX** ha incorporado la igualdad de género en su guía sobre rendimiento ASG para empresas que cotizan en bolsa y en los ODS. Además, recomienda a las empresas dar seguimiento al porcentaje de mujeres que ocupan cargos de liderazgo ejecutivo y puestos en los órganos directivos, y a divulgarlo. La EGX, la Universidad Americana de El Cairo y TheBoardRoom Africa también producen un **Índice de Diversidad en los Órganos Directivos**, que evalúa el rendimiento de las empresas que cotizan en bolsa en 11 países africanos, incluido Egipto, sobre cuestiones de igualdad de género en la junta directiva y a alto nivel ejecutivo.

Japón: La TSE, en asociación con el Ministerio de Economía, Comercio e Industria de Japón, publica anualmente una lista de empresas que realizan esfuerzos dinámicos para mejorar la participación y los aportes de las mujeres en el lugar de trabajo. Esta iniciativa (que funciona bajo el nombre de **Marca Nadeshiko**) se lanzó en 2012, y las métricas de puntuación se han vuelto cada vez más estrictas con el paso del tiempo, a la vez que se agregó una segunda lista a fin de expandir la cantidad de empresas elegibles para participar. Se espera que, al resaltar a las empresas que promueven la participación de las mujeres en su personal, se aliente a otras a seguir el ejemplo.

Luxemburgo: El **Luxembourg Green Exchange (LGX) DataHub** (Centro de datos del Mercado de Valores “Verde” de Luxemburgo) de la **LuxSE** proporciona información granular sobre un universo cada vez más grande de títulos valores sostenibles que cotizan en bolsa, incluidos bonos cuyos proyectos apoyan el ODS 5 sobre igualdad de género.

Tailandia: La **SEC de Tailandia** (en términos del formulario de inscripción anual, o “Informe Uno 56-1”) exige que las empresas que cotizan en bolsa publiquen una breve descripción de su política de diversidad en la junta directiva y su implementación, el uso de una matriz de habilidades y el proceso de nombramiento para cargos directivos. Además, las empresas deben revelar información del perfil de los directores, incluido su género.

⁷⁴IFRS Foundation (2021) [IFRS Foundation announces International Sustainability Standards Board, consolidation with CDSB and VRF, and publication of prototype disclosure requirements](#)

⁷⁵HKEX (sin fecha) [ESG reporting guide](#)

Reino Unido: FTSE Russell, que pertenece al Grupo de **Bolsas de Valores de Londres (LSEG)**, ha creado una **Serie de índices de mujeres de FTSE con cargos de liderazgo en órganos directivos** que ajusta los índices de referencia a través de la aplicación de criterios específicos de género. Los índices son títulos valores elegibles en el Índice FTSE All-Share®, ex Investment Trust Index, y el Índice Russell 1000® relevante subyacente, con el peso de las empresas, dentro de cada índice, inclinado a integrar diversidad de género a nivel directivo y cómo manejan los impactos más amplios sobre la sociedad.

Refinitiv, que también pertenece a la LSEG, publica un **Índice de diversidad e inclusión** que clasifica a más de 10000 empresas de todo el mundo e identifica a las principales 100 empresas que cotizan en bolsa que ofrecen los lugares de trabajo más diversificados e inclusivos, medidos en función de 24 métricas independientes en cuatro pilares clave.

Estados Unidos: **Nasdaq** ha lanzado un **Centro de datos ASG** que permite a los inversores y a otras personas acceder a información detallada sobre el rendimiento de las empresas en distintos temas ASG, incluido el rendimiento sobre igualdad de género.

Global: **La Federación Mundial de Bolsas de Valores (WFE)** publica una **Lista de mujeres líderes**, una iniciativa que resalta a las líderes mujeres actuales y futuras en el sector bursátil y en las cámaras de compensación, y les permite compartir sus experiencias a través de un artículo dedicado en la revista WFE's Focus.

3.2.3. Fijar objetivos/requisitos sobre género para las empresas cotizadas

En los mercados de inversión, una de las principales maneras en las que las bolsas o los reguladores de títulos valores⁷⁶ pueden establecer expectativas respecto de las empresas cotizadas es mediante requisitos para cotizar. Estos requisitos especifican tanto las expectativas mínimas en torno a temas como estructura y rendimiento corporativo (p. ej., requisitos de rentabilidad y margen para los accionistas, y requisitos de gobierno corporativo) como la información que las empresas deben revelar tanto antes como después de cotizar en bolsa.

Además de exigir que las empresas revelen su rendimiento sobre métricas de género, las bolsas de valores pueden considerar que, al adaptar los requisitos para cotizar en ellas, las obligan a actuar sobre temas de género, específicamente. Una de las formas de hacerlo consiste en imponer un requisito de “cumplir o explicar” para cotizar en torno al equilibrio de género en los órganos directivos y al rendimiento de género corporativo, en sentido más amplio. Para ello, pueden establecer expectativas mínimas de representación de género o especificar que las empresas deben establecer objetivos y revelar cuáles son.

Varios inversores internacionales importantes ya han indicado que esperan que las empresas muestren un avance en componentes de género (y otros temas de diversidad).⁷⁷ BlackRock, por ejemplo, ha identificado la “diversidad de etnias y de género en su personal y cuerpo directivo” como tema de interés principal para la empresa⁷⁸, mientras que NBIM ha publicado una postura en cuanto a gestión de inversiones que indica que “los órganos directivos en los que cualquiera de los géneros tenga menos del 30 por ciento de representación deberían considerar establecer objetivos de diversidad de género e informar su avance”.⁷⁹ Tanto BlackRock como NBIM han expresado que entablarán diálogo con las empresas sobre estos temas cuando no cumplan con las expectativas.

Desde 2018, Legal and General Investment Management ha votado en contra del presidente de las empresas que cotizan en bolsa en las que las mujeres representan menos del 30 % de su junta directiva.⁸⁰ Del mismo modo, Fidelity International ha indicado que, desde 2022, votará en contra de los directores de empresas con órganos directivos que tengan menos del 30 % de mujeres como miembros en mercados en donde los conceptos de igualdad de género estén bien establecidos, o del 15 % en aquellos “donde los estándares de género aún están en desarrollo”.⁸¹

Asimismo, Goldman Sachs ha anunciado que su negocio de gestión de activos exigirá mundialmente a todas las empresas con más de diez directores que incluyan al menos dos mujeres en las juntas directiva.⁸²

⁷⁶ Cada mercado tiene su propia estructura reguladora, lo que determina el nivel de control que tiene cada bolsa sobre los requisitos para cotizar en ella. Sin embargo, en la mayoría de las jurisdicciones, la bolsa tiene la capacidad de implementar (o, al menos, proponer, sujeto a aprobación regulatoria) requisitos para cotizar, más allá de los que estipula el regulador del mercado.

⁷⁷ Mooney, A. (2021) [Fidelity International threatens tough stance on climate and gender](#)

⁷⁸ BlackRock (2021) [Our 2021 stewardship expectations](#)

⁷⁹ Norges Bank (2021) [Diversity on the board](#)

⁸⁰ Makortoff, K. (2019) [L&G steps up action against firms with few female board members](#)

⁸¹ Mooney, A. (2021) [Fidelity International threatens tough stance on climate and gender](#)

⁸² Temple-West, P. (2021) [Goldman asset management arm takes tough stance on companies' board diversity](#)

En los Estados Unidos, está aumentando la cantidad de resoluciones de los accionistas que respaldan la diversidad (de género y racial) de las junta directivas⁸³, y tanto Glass Lewis como Institutional Shareholder Services (empresas de recomendación de voto) han emitido guías actualizadas de recomendación de voto que indican que, para las empresas estadounidenses, recomendarán votar en contra del presidente del comité de nombramiento del directorio si está formado íntegramente por hombres, sin suficiente diversificación.⁸⁴

Por lo tanto, es probable que las bolsas que puedan pasar de la divulgación a la exigencia de acción encuentren más apoyo de al menos algunos segmentos (grandes) de la comunidad de inversión.

Ejemplos de bolsas de valores y reguladores: Acciones convincentes de las empresas sobre igualdad de género

Australia: En los [Principios y recomendaciones de gobierno corporativo](#) de la **ASX** se establecen prácticas de gobierno corporativo recomendadas (pero no obligatorias) para las empresas que cotizan la ASX y es “probable que logren buenos resultados de gobierno corporativo y cumplan con las expectativas razonables de la mayoría de los inversores en la mayoría de las situaciones”. En la Recomendación 1.5, se establece lo siguiente:

Una empresa que cotiza en bolsa, debería hacer lo siguiente:

- a. contar con una política de diversidad y divulgarla;
- b. establecer, a través de su junta directiva o de un comité de esta, objetivos mensurables que apunten a lograr diversidad de género en la composición de su junta directiva, a nivel ejecutivo sénior y en su personal en general; y
- c. revelar, en relación con cada período de informe, lo siguiente:
 1. los objetivos mensurables establecidos para ese período con el propósito de lograr diversidad de género;
 2. el avance de la empresa en cuanto al logro de esos objetivos; y
 3. ya sea: (A) las respectivas proporciones de hombres y mujeres en la junta directiva, en cargos ejecutivos y en el personal en general (incluida la definición de la empresa de “cargo ejecutivo” para estos fines); o si la empresa es “empleador relevante” según la Ley de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo, los “Indicadores de Igualdad de Género” más recientes de la empresa, según se definen y publican en virtud de esta Ley.

Además, especifica que, para las empresas que figuran en el índice S&P/ASX 300 a comienzos del período de informe, el “objetivo mensurable para lograr diversidad de género en la composición de su junta directiva” debería ser contar con al menos un 30% de representación de cada género.

Según los requisitos para cotizar en la ASX, las empresas deben revelar si cumplieron con las recomendaciones o no, si adoptaron enfoques alternativos para cumplir con las recomendaciones y, si no cumplieron, los motivos por los que no lo hicieron.

China: La **HKEX exige que los emisores cotizados** cuenten con una política sobre diversidad de los miembros de los órganos directivos y que la divulguen en el informe sobre gobierno corporativo (si corresponde). En diciembre de 2021, luego de una consulta pública,⁸⁵ la HKEX anunció cambios en las Reglas para cotizar en bolsa y en el Código de Gobierno Corporativo con el propósito de promover la diversidad. Con vigencia a partir del 1° de enero de 2022, una junta directiva con miembros de un solo género no se considera diversificada, y se exige que designen un director del otro género antes del 31 de diciembre de 2024. Los solicitantes de OPI que presenten su solicitud para cotizar en bolsa del 1° de julio de 2022 en adelante no podrán tener órganos directivos de un solo género. Además, todos los emisores cotizados deberán establecer metas numéricas y plazos para lograr diversidad de género a nivel directivo, revisar la política de diversidad a nivel de la junta directiva una vez al año y revelar las relaciones de género en el personal (incluidos los cargos ejecutivos), como así también los planes u objetivos mensurables que el emisor haya establecido para lograr la diversidad de género.

Japón: El Código de Gobierno Corporativo Japonés, que forma parte de las [Reglas para cotizar](#) en la TSE (cumplir o explicar) desde 2015, se revisó en 2021 a fin de reforzar, en parte, sus principios sobre diversidad. Al igual que en los Principios 2.4 y 4.11 existentes, donde se solicita a las empresas promover la diversidad (incluidas cuestiones de género) del personal y lograr una constitución diversificada de la junta directiva, el Principio 2.4.1 suplementario ahora exige a las empresas presentar y revelar el estado de las políticas y metas voluntarias mensurables que apunten a garantizar la diversidad, incluida la promoción de mujeres y políticas para el desarrollo de un entorno interno que garantice la diversidad.

⁸³ Green, J. y Kishan, S. (2021) [Shareholders Score Records on Corporate Diversity Push in 2021](#)

⁸⁴ Skadden, Arps, Slate, Meagher y Flom LLP (2020) [ISS and Glass Lewis Release Updated Proxy Voting Guidelines](#)

⁸⁵ HKEX (2021) [Consultation Conclusion: Review of Corporate Governance Code & Related Listing Rules, and Housekeeping Rule Amendments.](#)

Sudáfrica: La **JSE** exige a las empresas que cotizan en su mercado que “cuenten con una política sobre la promoción de la diversidad de género a nivel del directorio. A fin de demostrarlo, el emisor debe incluir en el informe anual la forma en la que la junta directiva o el comité de nombramientos, según corresponda, ha considerado y aplicado la política de diversidad de género en el proceso de nombramiento y designación de directores, a fin de informar a los accionistas”.⁸⁶ Las empresas que cotizan en la JSE deben, además, publicar un informe que establezca que cumplen con los requerimientos del Empoderamiento Económico Negro de Base Amplia, que cubre diversos temas, incluyendo el de género.

Malasia: En la [actualización del Código de Gobierno Corporativo](#) de 2021, la **Comisión de Valores de Malasia** incluyó una recomendación que indica que las juntas directivas de todas las empresas que cotizan en bolsa deben incluir un 30 % de miembros mujeres.

Polonia: En 2021, la **Bolsa de Valores de Varsovia** (WSE) revisó su Código de Gobierno Corporativo para las empresas que cotizan en el mercado principal de la bolsa ([Best Practice for GPW Listed Companies 2021](#)). Al adoptar un enfoque del tipo “cumplir o explicar”, la guía solicita a las empresas integrar factores ASG dentro de la estrategia comercial, que incluyan medidas que garanticen el tratamiento igualitario de hombres y mujeres. Además, en la guía se especifica que las empresas deben contar con una política de diversidad aplicable a la junta directiva y al órgano de supervisión, en la que se deben definir objetivos y criterios de diversidad, incluidos género, educación, experiencia práctica, edad y experiencia profesional, y especificar las fechas previstas y los sistemas de control para el logro de esos objetivos. Con respecto a la igualdad de género, en la guía se especifica que, “en los órganos directivos, la participación del grupo minoritario debe ser, al menos, del 30%”. Además, se establece que las empresas deben garantizar igual salario para hombres y mujeres.

Singapur: La **SGX** realizó una consulta sobre una [propuesta para revisar las reglas para cotizar en la bolsa](#) a fin de que exijan a los emisores tener implementada una política de diversidad en la junta directiva. Asimismo, la SGX propuso que, en el informe anual, los emisores revelen lo siguiente: (a) la política de diversidad en la junta directiva, objetivos para lograr la diversidad estipulada, planes de acompañamiento y plazos para el logro de los objetivos; y (b) una descripción de cómo responde la combinación de habilidades, talentos, experiencia y diversidad de los directivos a las necesidades y planes del emisor.

Estados Unidos: Nasdaq ha introducido una [regla para cotizar en la bolsa](#), cuyo propósito es mejorar la diversidad de la junta directiva. La regla exige que las empresas que cotizan en Nasdaq “revelen públicamente estadísticas de diversidad a nivel directivo a través de una plantilla estandarizada; y contar (o explicar por qué no cuenta) con al menos dos miembros diversificados, incluyendo uno que se autoperciba como mujer y uno como minoría subrepresentada o LGBTQ+”. Para cumplir este objetivo de diversidad, las empresas extranjeras o las pequeñas empresas deben contar con dos miembros femeninos en la junta directiva. La Comisión de Valores y Bolsa de los Estados Unidos ha indicado, a la vez, que puede exigir a las empresas que cotizan en la bolsa estadounidense que presenten un informe sobre varios temas adicionales, incluido el de diversidad.⁸⁷

3.2.4. Fomentar acciones amplias sobre igualdad de género en el mercado

Las bolsas también deberían considerar en qué medida pueden alentar a otros usuarios de sus mercados (más allá de las empresas que cotizan en ella) a actuar en materia de igualdad de género. Esto podría incluir la convocatoria o el respaldo de redes cuyo fin sea que las mujeres trabajen en los mercados. Dada la relativa escasa representación de las mujeres en carreras de STEM y el hecho de que muchas bolsas dependen en gran medida de la tecnología, las bolsas podrían considerar asociarse con proveedores de tecnología y operadores del mercado interesados para promover la participación de mujeres graduadas en STEM dentro del sector tecnológico financiero. Además, las bolsas deberían apoyar iniciativas que apunten a mejorar el equilibrio de género dentro del sector financiero, en sentido más amplio. Para muchas bolsas, el evento anual “Ring the Bell for Gender Equality” (Box 3.4) es una parte central de sus esfuerzos por aumentar la conciencia del mercado acerca de la importancia de la igualdad de género.

Ejemplos de bolsas de valores y reguladores: Colaborar con la industria para impulsar el cambio

Australia: La **ASX** es miembro fundador de [Champions of Change Coalition](#). Esta coalición es una estrategia innovadora reconocida a nivel mundial para el logro de la igualdad de género, el avance de un mayor número de mujeres, y más diversificadas, a puestos de liderazgo y la construcción de lugares de trabajo respetuosos e inclusivos. En esta iniciativa, los hombres que ocupan cargos de poder e influencia apoyan a las líderes mujeres a formar una coalición de alto perfil que guíe y sea responsable de cambio en temas de igualdad de género dentro de sus organizaciones y comunidades, ya sea a nivel local, nacional o mundial.

China: En 2020, la **HKEX** se asoció con la Universidad de Ciencias y Tecnología de Hong Kong para producir un módulo de Gestión de la Diversidad en Organizaciones Comerciales, dentro del programa de la Maestría en Administración de Empresas. El propósito del módulo era enseñar a los estudiantes cómo administrar y abarcar una fuerza de trabajo diversificada, con enfoque en temas clave, como género, orientación sexual, discapacidades y grupos minoritarios.

⁸⁶ Los requisitos para cotizar en la JSE se pueden consultar en [el sitio web de la JSE](#).

⁸⁷ Johnson, K. (2021) [U.S. SEC chair provides more detail on new disclosure rules, Treasury market reform](#)

México: La **BMV** se ha asociado con **Mujeres en Finanzas**, una organización formada por mujeres del sector financiero que promueve el desarrollo y el empoderamiento profesional de las mujeres en la industria financiera. Se alienta a las empleadas de la BMV a participar en la red con fines de desarrollo propio y a promover la conciencia acerca de las mujeres del sector.

Panamá: En junio de 2021, **Latinex** se sumó a la Iniciativa de Paridad de Género de Panamá, un modelo de colaboración pública y privada de alto nivel liderado por el Ministerio de Desarrollo Social de Panamá, que busca apoyar a los países en la disminución de las disparidades económicas entre los géneros. Esta iniciativa fue obra del WEF, que se asoció con el Banco Interamericano de Desarrollo para implementarla, junto con otras, en América Latina.

Tailandia: En marzo de 2021, la **SEC de Tailandia** organizó el evento inaugural “Women CEOs in the Thai capital market dialogue” (Diálogo con mujeres CEO en el mercado de capitales de Tailandia), donde se creó una red de directoras/ejecutivas mujeres para crear conciencia acerca de la función de la mujer en el mercado de capitales y mejorarla. La red se utilizará como plataforma donde las mujeres pueden intercambiar opiniones sobre actividades para el empoderamiento de las mujeres o presentar iniciativas que tengan impactos sociales positivos para las mujeres y las niñas tailandesas. Además, la SEC de Tailandia envió una carta a todas las empresas que cotizan en bolsa para alentarlas a convertirse en signatarias de los WEP.

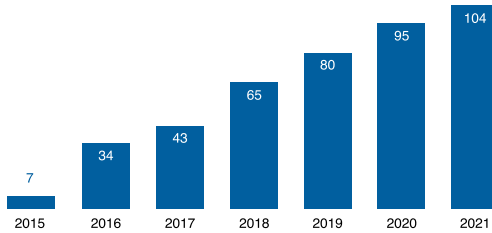
Reino Unido: En 2020, la Bolsa de Metales de Londres (LME), subsidiaria de la HKEX, patrocinó a seis mujeres del Reino Unido para que participaran en el programa **Code First Girls**, diseñado para proporcionar a las mujeres las habilidades de codificación básicas necesarias para postularse a un empleo en el sector de tecnología. Code First Girls es una organización sin fines de lucro que capacita a mujeres en informática y ayuda a las empresas a desarrollar políticas de reclutamiento más adecuadas para las mujeres.

Global: Varias bolsas de valores, incluidas la **Cboe**, **el Grupo de CME**, **la LME**, **el Grupo de LSE**, **Nasdaq** y **la TMX**, son patrocinadoras corporativas de la **Women in Listed Derivatives initiative** (Iniciativa de Mujeres en el Sector de Derivados con Cotización Oficial). El propósito de esta iniciativa (principalmente basada en los EE. UU., con presencia en Londres y América Latina), es promover el desarrollo de las mujeres en diversos aspectos del sector de derivados, mediante oportunidades de contacto y programas de intercambio de conocimiento y mentoría. Nasdaq es patrocinadora de la iniciativa **Women in ETFs** (Mujeres en ETF), que reúne a personas del sector de ETF de todo el mundo a fin de lograr objetivos de igualdad, diversidad e inclusión.

BOX 3.4 Toque de campana por la igualdad de género

Desde su lanzamiento en 2015, el evento anual Ring the Bell for Gender Equality (Toque de Campana por la Igualdad de Género) ha crecido de solo siete bolsas participantes (la Bolsa de Valores de Bombay, Borsa Istanbul, EGX, Nasdaq, la Bolsa de Valores de Nigeria, la OMX de Estocolmo (que pertenece al grupo Nasdaq) y la Bolsa de Valores de Varsovia) a más de 100 en 2021.

Cantidad de bolsas que participan en el evento anual
Toque de campana por la igualdad de género



El presidente de la Junta de Gobierno de la SSE, James Zhan (izquierda), se une con funcionarios de Borsa Istanbul en el primer evento "Ring the Bell for Gender Equality" que tuvo lugar en 2015

Fuente: Análisis y archivo de la SSE de la ONU

La cantidad de organizaciones asociadas participantes también aumentó. Organizado inicialmente por la SSE de la ONU, ONU Mujeres y el Pacto Global de la ONU, el grupo de socios a nivel mundial ahora incluye a la IFC, a Women in ETFs y al WFE.

El propósito de estos eventos es resaltar la función que puede desempeñar el sector privado en el avance de cuestiones de igualdad de género. Si bien la iniciativa es mundial, las bolsas trabajan con socios locales (empresas que cotizan en bolsa, operadores del mercado, reguladores, la sociedad civil y otros) para que sea relevante para el mercado local, en algunos casos usándola como oportunidad para el lanzamiento de otras nuevas. Para ver imágenes y videos de eventos de bolsas individuales y obtener más información acerca de la iniciativa, visite el [sitio web de la SSE](#).

3.3. Liderar con el ejemplo

3.3.1. Evaluar y comunicar el avance de la bolsa de valores en cuanto a igualdad de género

Las bolsas de valores son empresas en sí. Del mismo modo que las bolsas deben alentar a los usuarios de sus mercados a promover la igualdad de género y abordar los obstáculos, también deben apuntar a servir de ejemplo.

Por lo tanto, deben medir y evaluar su diversidad de género en todos los niveles de la organización y dentro de las divisiones. Esto le permitirá obtener una idea inicial de dónde pueden estar las áreas que deben abordarse. Entre las preguntas a formularse, se encuentran las siguientes:

- ¿Cuál es el proceso de contratación? ¿Reciben las solicitudes de empleo una cantidad equiparable de candidatos hombres y mujeres? ¿Cómo se traduce esto a resultados de contratación?
- ¿Cuál es el equilibrio de género en los niveles iniciales en comparación con los niveles superiores? ¿Hay algún "peldaño roto" en la escalera profesional de las mujeres?
- ¿Cuál es la proporción de mujeres en los cargos de gestión ejecutiva? ¿En la junta directiva?
- ¿Están las mujeres desproporcionalmente amontonadas en algunas divisiones (como recursos humanos) y prácticamente ausentes en otras (como TI)?
- ¿Existe alguna diferencia salarial entre géneros? Si la hay, ¿dónde se materializa? ¿Existe un proceso implementado para abordarla?
- ¿Hay políticas implementadas que favorezcan a las familias, incluidos acuerdos laborales flexibles, permisos por maternidad o paternidad, y guardería?
- ¿Realiza la bolsa evaluaciones sensibles en cuanto a género a fin de examinar las condiciones de trabajo tanto para hombres como para mujeres, y cómo pueden diferir?

Para demostrar el valor de la transparencia, las bolsas deben, además, revelar su propio rendimiento en términos de igualdad de género como parte de su revelación de sostenibilidad o corporativa existente. Existen varias herramientas que pueden emplear a fin de identificar fortalezas, debilidades y oportunidades con el propósito de mejorar su rendimiento en el ámbito de la igualdad de género. La herramienta para el análisis de brechas de género en los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (Box 3.5) es una de ellas.

BOX 3.5 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP)

Los WEP constituyen un marco holístico para las empresas a la hora de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, y de impulsar resultados positivos para la sociedad y la empresa. Lanzados en 2010 por ONU Mujeres y el Pacto Global de la ONU, los WEP se informan a través de estándares de trabajo y derechos humanos internacionales, y se basan en la premisa de que las empresas tienen interés en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y asumen su responsabilidad al respecto. Los WEP están integralmente conectados a varios de los objetivos de género dentro de los ODS.



Fuente: Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

La herramienta para el análisis de brechas de género en los WEP es una herramienta de autoevaluación que ayuda a las empresas a evaluar las políticas y los programas actuales, a resaltar las áreas con lugar para mejora y a identificar oportunidades para establecer futuros objetivos y metas corporativos. Los resultados se proporcionan en un formato conciso y claro, para que las empresas puedan identificar fácilmente áreas que se pueden mejorar. Se continúan analizando bajo los rubros de “compromiso”, “implementación”, “medición” y “transparencia”. La herramienta se enmarca en el contexto de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y se basa en la práctica de la empresa, los estándares internacionales e indicadores.

Los temas que cubre la evaluación son los siguientes: compromiso con una estrategia de igualdad de género, iguales condiciones de pago y reclutamiento, apoyo a padres, madres y cuidadores, salud de las mujeres, abastecimiento inclusivo y defensa de la igualdad de género en las comunidades donde se opera. Cada pregunta está organizada de acuerdo con prácticas de gestión ampliamente aceptadas y comprendidas, lo que incluye el Modelo de Gestión del Pacto Global de la ONU, que orienta a empresas de todos los tamaños en el proceso de compromiso formal, implementación, medición, comunicación del avance y acción.

Además de brindar una idea del propio rendimiento y oportunidades de mejora de la empresa, también aprovecha los recursos de igualdad de género para lograr la mejora continua en los temas que cubre.

Las bolsas no tienen que ser obligatoriamente signatarias de los WEP para usar la herramienta, aunque algunas ya lo son, pero otras no y se les recomienda sumarse.⁸⁸

Fuente: SSE de la ONU

⁸⁸ Hasta marzo de 2021, 25 bolsas de valores eran signatarias de los WEP.

Ejemplos de bolsas de valores: Comunicación del rendimiento de género

China: La **HKEX** revela métricas clave de rendimiento de género en su informe anual de **Responsabilidad Social Corporativa**. Además de la información demográfica central (como cantidad de empleados desglosada por género) la bolsa también informa la cantidad de empleados desglosada por género en nuevas contrataciones, rotación de personal, tipo de empleo y nivel de antigüedad. También reporta indicadores relacionados con la Reincorporación al Trabajo y la Retención después de Permisos por Maternidad o Paternidad, tanto para empleados hombres como mujeres.

Japón: La **JPX** revela información detallada sobre sus políticas, iniciativas, datos y objetivos en materia de diversidad, ascenso de empleados y reformas de estilos de trabajo en una **página web dedicada**. Gran parte de esta información se publica todo el año como parte del **informe integrado** de la JPX.

Luxemburgo: La **LuxSE** publica sus índices de diferencias salariales entre géneros en su **informe anual de sostenibilidad**.

Malasia: **Bursa Malaysia** revela datos desglosados de género en diversos temas, que incluyen representación a diversos niveles ejecutivos, retención de empleados, promoción, reincorporación al trabajo después de un permiso por maternidad o paternidad, nuevas contrataciones, capacitación y composición de la junta directiva.

México: La **BMV** informa varias métricas relacionadas con el género, incluida la cantidad de empleados hombres y mujeres, la proporción de mujeres que ocupan cargos ejecutivos que generan ganancias, el porcentaje de empleados que han realizado capacitaciones con sesgos inconscientes y el porcentaje de hombres y mujeres que han sido ascendidos.

Reino Unido: Desde 2017, la **LME** ha publicado su **informe de diferencia salarial entre géneros**. Se corresponde con los requisitos regulatorios del Reino Unido. Sin embargo, la LME voluntariamente informa, además, las cifras correspondientes al Grupo de LME (la LME y su cámara de compensación, LME Clear). Los **informes sobre diferencias salariales entre géneros** que se publican anualmente también superan los requisitos regulatorios a fin de brindar una imagen más integral del rendimiento en la empresa del grupo.

Además, es posible que las bolsas quieran participar en evaluaciones independientes de su rendimiento en materia de igualdad de género, como el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg (Box 3.6).

BOX 3.6 Índice de Igualdad de Género de Bloomberg

Este índice evalúa a las empresas que participan a través de varios indicadores agrupados en cinco áreas. La participación es voluntaria y su propósito es brindar a las empresas la posibilidad de evaluar su rendimiento en temas de género clave y puntos de referencia entre los profesionales de la industria. Además, la participación es una manera de indicar un compromiso en cuanto a la igualdad de género.

Sección 1

Liderazgo femenino y proceso de búsqueda de talentos

En esta sección, se mide el compromiso de la empresa para atraer, retener y desarrollar a mujeres en cargos de liderazgo ejecutivo

Sección 2

Igualdad de pago y paridad de género

En esta sección, se aborda la manera en que una empresa cierra las diferencias salariales entre géneros a través de planes de acción transparentes y efectivos

Sección 3

Cultura inclusiva

En esta sección, se evalúan las políticas, los beneficios y el programa que contribuyen a lograr un entorno de trabajo en el que todos los empleados se sientan valiosos y tengan igualdad de oportunidades

Sección 4

Políticas contra el acoso sexual

En esta sección, se evalúa la solidez de las políticas de la empresa contra el acoso sexual y los procedimientos para abordar las denuncias de los empleados

Sección 5

Apoyo institucional a la mujer

En esta sección, se mide cómo perciben las partes interesadas a la empresa teniendo en cuenta factores tales como su cadena de suministro, productos y servicios, la forma en la que se retrata a las mujeres en las publicidades y apoyo externo para las mujeres en la comunidad

Fuente: Índice de Igualdad de Género de Bloomberg Marco para la elaboración de informes de género

Bursa Malaysia, Nasdaq y la SGX participan en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg de 2022.

Fuente: SSE de la ONU

3.3.2. Promover la igualdad de género internamente

Cuando se trata de avanzar en la igualdad de género interna, las bolsas pueden considerar varias intervenciones, como estas:

- Fijar objetivos para la representación de géneros a diversos niveles de la organización.
- Abordar prácticas de reclutamiento que puedan introducir sesgos en los avisos de empleo y el proceso de contratación.
- Abordar prácticas de promoción y ascenso que puedan ejercer discriminación contra las mujeres.
- Abordar diferencias salariales entre géneros, en los casos en los que se observe que existen.
- Implementar políticas que apoyen el reparto más equitativo de las responsabilidades del cuidado de los hijos, como permiso por maternidad o paternidad con goce de sueldo y horario de trabajo flexible. Además alentar el uso del permiso por maternidad o paternidad tanto por parte de hombres como de mujeres.
- Garantizar la implementación de medidas (ya sea a través de políticas o de otro modo) para evitar el acoso sexual y abordarlo.
- Implementar intervenciones en cuanto a gestión de talentos para mujeres que quisieran reincorporarse al trabajo después del embarazo u otra licencia de cuidados sin goce de sueldo (p. ej., el cuidado de padres mayores).
- Generar conciencia acerca de la violencia doméstica y familiar, e implementar medidas para ayudar a las víctimas de abuso doméstico.⁸⁹
- Brindar oportunidades de tutoría para empleadas mujeres con el apoyo de las personas, ya sean hombres o mujeres, que ocupan los altos cargos ejecutivos.
- Implementar intervenciones (como capacitación sobre sesgos inconscientes e inteligencia emocional) que ayuden a los empleados a tomar conciencia de los tipos de actitudes y conductas que pueden provocar discriminación no intencionada y sexismo diario.

Se deben priorizar las intervenciones seleccionadas de acuerdo con las necesidades específicas de la bolsa. Además, las bolsas deben evaluar la eficacia de las intervenciones, de tal modo que puedan adaptarlas, si es necesario.

Ejemplos de bolsas y reguladores: Toma de medidas para incrementar la igualdad de género

Australia: La **ASX** ha apoyado a las empleadas que se postulan para el **Programa de Observership** como intervención temprana ante la escasez actual de miembros mujeres en las juntas directivas. Este programa facilita la participación de personas jóvenes, talentosas y enérgicas dentro de una experiencia estructurada en Órganos Directivos sin fines de lucro. Se conecta a cada Observador con una organización durante un período de 12 meses. En ese tiempo, los Observadores asisten a las reuniones de la junta directiva o del comité como miembros sin derecho a voto, y aprenden acerca de los principios fundamentales y las funciones de los órganos directivos con o sin fines de lucro, las funciones de sus miembros, los procesos fiscales y otras prioridades de gobierno. El programa ofrece a los Observadores exposición directa a la función directiva, sus tomas de decisiones y operaciones, como así también capacitación y tutoría específicas diseñadas para que adquieran habilidades importantes que podrán aportar a las juntas directivas. También ha establecido el objetivo de contar con candidatos preseleccionados equilibrados en cuanto a género en las entrevistas, y creó tableros de informes en tiempo real para los líderes de la bolsa sobre este proceso. Además, la bolsa es un **empleador preferido por la igualdad de género**. Esta mención es un programa voluntario de reconocimiento de prácticas importantes diseñado para alentar, reconocer y promover el compromiso activo de las organizaciones en cuanto al logro de igualdad de género en los lugares de trabajo de Australia. Los criterios para la mención cubren siete áreas de interés, que son: liderazgo, estrategia y responsabilidad, desarrollo de un plantel equilibrado en cuanto a género, igualdad salarial entre los géneros, apoyo al cuidado de personas, incorporación de trabajo flexible, prevención del acoso y la discriminación por género, acoso sexual y bullying e impulso de un cambio más allá del lugar de trabajo.

China: En 2018, la **HKEX** actualizó su Política de Diversidad en la Junta directiva de modo que incluya el objetivo de lograr igualdad de género en la junta directiva. Desde 2018, la HKEX ha sido presidida por una mujer y, desde el 4 de octubre de 2021, cuatro de sus miembros son mujeres.

Egipto: La **EGX** ha aumentado la cantidad de miembros femeninos en su junta directiva de uno en 2019 a tres en 2021. Además, ha creado un comité de sostenibilidad con un 50 por ciento de representación femenina.

Japón: La **JPX** cuenta con **varios programas** que apuntan a permitir que las mujeres continúen desarrollando sus carreras en casos que, de lo contrario, se les habría hecho difícil, lo que incluye permisos por maternidad o paternidad flexibles para ambos padres, licencia a largo plazo para quienes acompañan a su cónyuge a designaciones en el exterior, licencias flexibles para el cuidado de personas adultas y en caso de enfermedad de los hijos, y un programa para volver a emplear a quienes en el pasado hayan renunciado a la empresa por motivo del cuidado de niños.

⁸⁹La publicación *The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector* - de ONU Mujeres brinda orientación en torno a lo que los empleadores pueden hacer para abordar el tema de la violencia doméstica.

Luxemburgo: En 2018, la **LuxSE** organizó un evento llamado “Play the Gender Game” (Juguemos el juego del género) (2018) con el **Luxembourg Institute of Socio-economic Research** (Instituto de Investigaciones Socio-económicas de Luxemburgo) mientras que, en 2019, brindó una capacitación sobre sesgos inconscientes dictada por Linklaters (una firma de abogados global). El propósito de ambos eventos fue crear conciencia y luchar contra los prejuicios y problemas en materia de género. Además y como corolario del compromiso de la LuxSE con la campaña “My Pledge” (“No Woman, no panel”) (Mi compromiso [Sin mujeres no hay panel]), el Comité de Género organizó capacitaciones sobre oratoria. Esto fue en respuesta a comentarios que indicaban que el menor número de mujeres que participaban en paneles se debía, al menos en parte, a la incomodidad que les provocaba hablar en público.

México: La **BMV** desarrolló su estrategia de diversidad e inclusión en 2021. La bolsa ha introducido varias iniciativas para mejorar la igualdad de género, como la introducción de capacitación sobre sesgo inconsciente para todos los empleados y la provisión de una sala de lactancia y horarios de trabajo flexibles para mujeres que se reincorporan después de una licencia por maternidad. La primera mujer se incorporó a la junta directiva en 2018. Hasta 2021, este número ha aumentado a tres.

Panamá: En 1998, **Latinex** nombró por primera vez a una mujer para presidir su junta directiva. A la fecha de publicación de este documento, el 36% de la junta directiva de la bolsa son mujeres. Además, la bolsa implementa un proceso de reclutamiento ciego en cuanto a género mediante el cual, durante el proceso de reclutamiento y selección inicial, el equipo de RR. HH. no revela el género de los candidatos al presentar los CV para la selección de entrevistas.

Sudáfrica: En 2020, la **JSE** introdujo una **política de licencia por paternidad o maternidad neutra en cuanto a género**. De acuerdo con esta política, todos los progenitores, independientemente de su género o identidad de género, son elegibles para una licencia por paternidad o maternidad con goce de sueldo de cuatro meses. Además, lo extiende a los padres y madres adoptivos y sustitutos.

Tailandia: En 2019, la **SEC de Tailandia** nombró a su primera secretaria general femenina. El regulador se sumó al programa “Promoting equality and eliminating unfair gender discrimination” (Promoción de la igualdad y eliminación de la discriminación injusta por motivo de género) lanzado por el Departamento de Asuntos de Mujeres y de la Familia, que pertenece al Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana de Tailandia. En línea con este compromiso, la SEC ha introducido varias medidas para promover la igualdad y la eliminación de la discriminación por motivos de género, incluidas las siguientes:

- Permitir al personal que se vista de acuerdo con su identidad de género o sexualidad.
- Garantizar que los avisos de empleo y las calificaciones especifiquen formación académica o habilidades que correspondan al puesto, sin especificar el género.
- Alentar el uso de palabras, lenguaje, gestos y documentos apropiados para evitar demostrar prejuicios sexuales que no respeten los derechos ni la libertad de las personas.
- Implementar medidas que aborden el acoso sexual y la agresión en el lugar de trabajo.

Además, el regulador envió una carta para alentar a las entidades reguladas a participar en el programa.

Reino Unido: En 2020, la **LME** firmó la **Women in Finance Charter** (Carta por las mujeres en el sector financiero), una iniciativa del Ministerio de Hacienda británico, cuyo propósito es promover una mayor igualdad de género en empresas de servicios financieros. De acuerdo con la Carta, las empresas se comprometen a fijar objetivos de participación de las mujeres en cargos de liderazgo ejecutivo. La LME ha establecido una meta del 40 % para 2025 (del 31,9 % a agosto de 2020). Para lograr esta meta, la LME ha desarrollado una estrategia en materia de igualdad de género centrada en la atracción, el gobierno, el análisis comparativo, la retención y la educación. En apoyo de esta estrategia, la LME está participando en el **Club del 30 %**, **Programa de Tutorías Inter-empresas**, que ofrece a las mujeres la oportunidad de entablar una relación de tutoría con personas de mayor jerarquía fuera de la LME, con el fin de promover un mayor desarrollo personal. Además, la LME nombró por primera vez a una mujer como presidenta de su junta directiva en 2019.

La **LSEG** firmó la Carta por las mujeres en el sector financiero lanzada por el Ministerio de Hacienda británico en 2016, momento en el que se autoimpuso el objetivo del 40% de representación femenina en cargos de liderazgo ejecutivo para fines de 2020. En su informe sobre diferencias salariales entre géneros de 2020, la LSEG reconoció que no había alcanzado esta meta (37,5%) y reiteró su compromiso de alcanzarla para 2022.

Estados Unidos: La Iniciativa para las mujeres de la Cboe se lanzó en 2019 a fin de aumentar la representación y construir una cultura de oportunidad y progreso para las mujeres dentro de la Cboe. En esta iniciativa, participan personas de todos los departamentos y operaciones globales de la Cboe. Culminó en un programa de tutoría, la introducción de capacitación sobre el sesgo inconsciente en colaboración con la división de RR. HH. y el Consejo para la Promoción de la Diversidad en Puestos de Liderazgo de Cboe, y la creación de un ciclo de conferencias. Uno de los eventos organizados en virtud de esta iniciativa fue un debate sobre la función que pueden desempeñar los hombres en el avance en materia de igualdad de género en el lugar de trabajo.⁹⁰ Además, a principios de 2021, la Iniciativa para las mujeres lanzó un programa de tutoría para ofrecer a las asociadas orientación, motivación y habilidades para el desarrollo profesional. En la actualidad, más de 150 asociadas participan en el programa como tutoras o alumnas.

3.3.3. Integrar la igualdad de género en las relaciones de las partes interesadas

Las bolsas pueden demostrar su compromiso en materia de igualdad de género más allá de sus operaciones internas. En sus cadenas de abastecimiento, pueden evaluar el perfil de género de sus proveedores (o, al menos, los más importantes) e implementar requisitos de género y otras diversidades en sus evaluaciones y códigos de conducta. Al organizar eventos con paneles de oradores, deben considerar su composición en cuanto a género a fin de garantizar una mayor representación. Muchas bolsas cuentan con iniciativas enfocadas en presupuestos filantrópicos/caritativos o comunitarios. Se podría incluir una perspectiva de género para garantizar el abordaje de cuestiones de género en el diseño de los programas o los proyectos específicos sobre esta temática que apoyan.

Ejemplos de bolsas de valores: Cómo afianzar la igualdad de género en otros puntos de contacto de las bolsas de valores

China: La Política de compras del Grupo de la **HKEX** proporciona orientación acerca de la integración de la sostenibilidad en la toma de decisiones de compras del grupo. Durante el proceso de compras, se exige que los proveedores cumplan con los requisitos que se establecen en la Declaración de la Política de Proveedores Corporativos y el Código de Conducta de Responsabilidad Social Corporativa (CRS, por sus siglas en inglés) de la HKEX, que incluyen prácticas no discriminatorias en materia de género. Se exige que los proveedores clave completen el cuestionario de CSR a fin de declarar su enfoque de gestión y cumplimiento en materia de derechos humanos.

La diversidad es también una de las áreas de interés benéfico de la Fundación de la HKEX. De acuerdo con el Programa de Asociaciones Benéficas, la bolsa apoyó el proyecto Levántate por la igualdad de género, que apunta a mejorar el empoderamiento económico de las mujeres. Este proyecto de tres años ofrecerá a las mujeres capacitación y tutorías sobre cómo arrancar una empresa, para ayudarlas a crear sus propios negocios. Además, la bolsa apoyó una serie de talleres de educación financiera llamados Money Wise Migrant y Growing My Money, que brindaron a más de 300 trabajadores migratorios empleados como servicio doméstico (principalmente mujeres) las herramientas y el conocimiento necesarios para tomar decisiones financieras inteligentes.

Luxemburgo: La **LuxSE**, a través de su Comité de Género, apoya diversas acciones y eventos comunitarios enfocados en la perspectiva de igualdad de género. En noviembre de 2019, la bolsa organizó un taller de tutoría junto con la asociación Dress for Success Luxembourg. Once de cada 14 mujeres que participaron en la tutoría encontraron empleo en 2020, a pesar de la pandemia. La bolsa ha indicado que, dado el éxito de este evento, tiene la intención de organizar más de estas sesiones en los próximos años.⁹¹

Nigeria: La IFC lanzó el [programa Nigeria2Equal](#), junto con la **Bolsa de Valores de Nigeria** (NGX) en 2021. El propósito del programa es reducir las disparidades entre géneros en el ámbito laboral y empresarial del sector privado de Nigeria. Nigeria2Equal reúne a 18 de las empresas más importantes que cotizan en bolsa para asumir compromisos específicos, mensurables y sujetos a plazo que apunten a aumentar la participación de las mujeres como líderes, empleadas y emprendedoras en la cadena de valor corporativo del sector privado de Nigeria.

Panamá: Latinex trabaja con dos organizaciones de la sociedad civil que desarrollan programas de empoderamiento para mujeres vulnerables. El propósito de estos programas es proporcionar a las mujeres herramientas psico-sociales y profesionales que les permitan descubrir su potencial, conocer sus derechos y mejorar sus oportunidades de empleo.

Véanse también los ejemplos del programa [Sourcing2Equal](#) de la IFC analizados antes.

⁹⁰ Cboe (2021) [Our Cboe: Women's Initiative Hosts Guests to Discuss Male Allyship in the Workplace](#)

⁹¹ Bolsa de Valores de Luxemburgo (2020) [Sustainability Report](#)

4. PRÓXIMOS PASOS

Los ejemplos que se incluyen en esta guía no son exhaustivos. Se incluyen para mostrar el amplio espectro de oportunidades para que las bolsas promuevan el ODS 5 sobre igualdad de género. En los próximos años, la SSE intentará expandir su análisis en materia de rendimiento de género respecto de las empresas más importantes que cotizan en los mercados de todo el mundo para llevarlo a cabo anualmente. Este trabajo ayuda a centrar la atención en aspectos sobre métricas específicas de igualdad de género de empresas que cotizan en bolsa y a dar seguimiento del avance en el tiempo. La SSE analizará, además, la expansión de su [base de datos actual de actividades bursátiles](#) a fin de que incluya más indicadores sobre las actividades de las bolsas relacionadas con la perspectiva de igualdad de género.

Además, la SSE trabajará con las bolsas signatarias de la SSE y con expertos en la materia, como la IFC y ONU Mujeres, a fin de desarrollar capacitaciones para las empresas que cotizan en bolsa sobre cómo promover mejor el avance de las mujeres en el plantel y en la sociedad de manera más amplia, e intervenciones para abordar percepciones en torno a la capacidad y disponibilidad de las mujeres para desempeñarse en órganos directivos y aumentar la cantidad de mujeres listas para ocupar cargos de la alta gerencia. Por último, la SSE y la IFC, en colaboración con ONU Mujeres, continuarán mostrando el trabajo de las bolsas en cuanto al avance de la igualdad de género y creando oportunidades continuas para compartir las prácticas recomendadas e identificar las lecciones aprendidas.

Anexo 1: Guía y recursos adicionales

Además de los recursos que se mencionan a lo largo de este documento, estos otros también pueden resultar interesantes para que las bolsas los utilicen al buscar implementar programas que apunten a mejorar la igualdad de género en sus mercados y operaciones.

Los [Principios para el Empoderamiento de las Mujeres](#), establecidos por el Pacto Global de la ONU y ONU Mujeres, son un conjunto de principios que brindan orientación a las empresas sobre cómo promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, en apoyo del logro del ODS 5. Al sumarse a la comunidad WEP, el CEO indica su compromiso con este programa a los niveles más altos de la empresa y con el trabajo conjunto en redes de varias partes interesadas a fin de fomentar prácticas comerciales que empoderen a las mujeres. Estas prácticas incluyen igualdad de pago para trabajos de igual valor, prácticas de cadena de abastecimiento con perspectiva de género y tolerancia cero contra el acoso sexual en el trabajo. Los WEP ofrecen una amplia gama de [recursos](#) que cubren varios aspectos relacionados con la igualdad de género y brindan orientación sobre cómo abordarlos. Los participantes de los WEP tienen la oportunidad de informar su progreso [en línea](#).

El programa [Target Gender Equality](#) del **Pacto Mundial de la ONU** acelera la igualdad de género en las empresas que participan del Pacto. Mediante un sencillo análisis de rendimiento, talleres para el desarrollo de capacidades, aprendizaje entre pares y el diálogo con muchas partes interesadas a nivel nacional, Target Gender Equality ayuda a las empresas del Pacto Global de la ONU a fijar y cumplir objetivos corporativos ambiciosos en cuanto a la representación y el liderazgo de las mujeres, comenzando por los niveles de la junta directiva y de la alta gerencia. Las empresas que participan cuentan con los últimos datos e investigaciones que apoyan la justificación económica de la perspectiva de igualdad de género y aprovechan los conocimientos de socios y expertos de la ONU sobre cómo acelerar el progreso en el ámbito de la igualdad de género.

La IFC tiene un programa extensivo de [Women on Boards and in Business Leadership](#) (Mujeres en Órganos Directivos y Liderazgo Empresarial) que elabora estudios de casos, investigaciones y ofertas de capacitación a medida.

En el informe [Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare](#) (Abordar el cuidado infantil: La justificación económica de los servicios de cuidado infantil respaldados por el empleador) que publicó la IFC en 2017, se analiza cómo pueden estudiar las empresas a sus planteles a fin de identificar el tipo de apoyo infantil que pueden ofrecer a sus empleados, desde guarderías en el sitio hasta subsidios, que mejor se adapten a sus necesidades.

Los [Principios de Gobierno Global, 2021](#) de la **ICGN** se utilizan como el estándar principal para empresas bien gobernadas y se desarrollan en colaboración con los miembros de la ICGN (inversores de todo el mundo responsables por la gestión de activos por más de \$59 billones). Los [Principios de Administración Global de la ICGN, 2020](#) establecen la visión de la ICGN respecto de las prácticas actuales recomendadas en relación con las obligaciones, políticas y procesos de administración de los inversores. Estos Principios proporcionan un marco para implementar prácticas de administración en cuanto al cumplimiento de las obligaciones fiduciarias de un inversor para con sus beneficiarios o clientes. La [Guía sobre Diversidad en los Órganos Directivos, 2016, de la ICGN](#) establece las expectativas de la ICGN en relación con la diversidad en las juntas directivas. Estos documentos se deben analizar en conjunto como indicación del interés del inversor en contar con órganos diversificados, y apoyarlos, y se utilizan compra reguladores de bolsas y mercados que buscan establecer expectativas de gobierno corporativo en sus propios mercados.

La [Good Governance Guide - Creating and disclosing a board skills matrix](#) (Guía de Buen Gobierno: Creación y divulgación de una matriz de habilidades directivas) del **Instituto de Gobierno de Australia** es un ejemplo de los documentos de orientación que pueden ayudar a las empresas a desarrollar una matriz de habilidades para las juntas directivas de sus empresas. Si bien es específico del ámbito australiano, se puede adaptar a otras jurisdicciones.

La **Champions of Change Coalition**, un grupo de la sociedad civil australiana, creó el kit de herramientas [40:40:20 - For gender balance: Interrupting bias in your talent processes](#) (40:20:20 para el equilibrio de género: eliminación de sesgos en los procesos de talentos) que desglosa los puntos de contacto dentro de los procesos de reclutamiento y ascenso donde los sesgos podrían influir en los resultados, desde la identificación de talentos y la redacción de las descripciones de los puestos hasta el ofrecimiento de una función, e identifica lo que las empresas pueden hacer para eliminar los sesgos al atraer, reclutar y retener a los mejores candidatos. Además, publica una guía de acción para empresas, [Disrupting the System - Preventing and Responding to Sexual Harassment in the Workplace](#) (Desestabilización del Sistema: Prevención del Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo y Respuesta) para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo. En el informe, se resalta lo que deben hacer los líderes ejecutivos para reducir significativamente la cantidad de víctimas de acoso sexual y garantizar, al mismo tiempo, el respeto y el apoyo a ellas.

Promundo, que es una organización de la sociedad civil global fundada en Brasil, y **Sonke Gender Justice**, una organización de la sociedad civil con sede en Sudáfrica, coordinan juntos MenCare, una campaña global sobre paternidad activa en más de 50 países en cinco continentes. El propósito de la campaña es promover la participación de los hombres como proveedores de cuidados con el objeto de mejorar el bienestar de la familia, la igualdad de género y la salud de madres, padres e hijos. Las [10 formas de dejar atrás la desigualdad de género y darle a nuestros hijos la atención que necesitan](#) brindan ideas para el diseño de las políticas de licencia por paternidad o maternidad.

Anexo 2: Matriz de asignación de áreas de impacto en materia de igualdad de género de la SSE

Las bolsas pueden utilizar esta matriz para asignar áreas específicas con problemas de igualdad de género (como se analizó en la sección 2) a programas que ellos implementan. De algún modo, cada una de las áreas de acción identificadas busca influir positivamente en los resultados de perspectiva de género, pero esta matriz debe ayudar a las bolsas a pensar el diseño de sus intervenciones a fin de garantizar la articulación con áreas problemáticas subyacentes. Básicamente, las bolsas deben formularse la siguiente pregunta: ¿qué temas específicos de la perspectiva de igualdad de género considera o aborda una intervención en particular? Al asignar las intervenciones a temas, las bolsas pueden visualizar en qué áreas sufren el impacto.

Enfoque	Objetivo	Acción	TEMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO					
			Educación	Actitudes/estereotipos	Representación	Trabajo no remunerado	Violencia	Acceso al financiamiento
Enfoque en el mercado	Promover productos y servicios con enfoque de género	Apoyar la cotización en bolsa de productos con enfoque de género						
		Adaptar las ofertas de las pymes para la inclusión de género						
		Mejorar el acceso de las mujeres al financiamiento						
	Fortalecer el rendimiento de los mercados en cuanto a igualdad de género	Abordar los obstáculos para la igualdad de género en las juntas directivas						
		Promover la transparencia sobre el rendimiento de género del mercado						
		Fijar objetivos/requisitos sobre género para las empresas que cotizan en ellas						
		Colaborar para promover una acción más amplia del mercado sobre la igualdad de género						
Enfoque en la bolsa	Liderar con el ejemplo	Evaluar y comunicar el propio avance de la bolsa de valores en cuanto a igualdad de género						
		Implementar medidas internas para promover la igualdad de género						
		Afianzar la igualdad de género en puntos de contacto de la bolsa						

Anexo 3: Indicadores específicos de género a través de los OSD

En línea con el uso que se le da en Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2020 (Avance en los Objetivos de Desarrollo Sostenible: La instantánea de género 2020) de donde se obtuvo este documento, el término “indicadores específicos de género” se refiere a los indicadores explícitamente exigen el desglose por sexo o hacen referencia a la igualdad de género como objetivo subyacente.

Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo

Indicadores específicos de género (5)

- 1.1.1 Proporción de la población que vive por debajo del umbral internacional de pobreza, desglosada por sexo, edad, situación laboral y ubicación geográfica (urbana o rural)
- 1.2.1 Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de pobreza, desglosado por sexo y edad
- 1.2.2 Proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza, en todas sus dimensiones, con arreglo a las definiciones nacionales
- 1.3.1 Proporción de la población cubierta por sistemas o niveles mínimos de protección social, desglosada por sexo, distinguiendo entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes de trabajo, los pobres y los vulnerables
- 1.4.2 Proporción del total de la población adulta con derechos seguros de tenencia de la tierra, (a) que posee documentación reconocida legalmente al respecto y (b) considera seguros sus derechos, desglosada por sexo y tipo de tenencia

Objetivo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible

Indicadores específicos de género (2)

- 2.2.3 Predominancia de anemia en mujeres de entre 15 y 49 años, por estado de embarazo (porcentaje)
- 2.3.2 Media de ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, desglosada por sexo y condición

Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades

Indicadores específicos de género (6)

- 3.1.1 Tasa de mortalidad materna
- 3.1.2 Proporción de partos atendidos por personal sanitario especializado
- 3.3.1 Número de nuevas infecciones por el VIH por cada 1,000 habitantes no infectados, desglosado por sexo, edad y poblaciones clave
- 3.7.1 Proporción de mujeres en edad de procrear (entre 15 y 49 años) que cubren sus necesidades de planificación familiar con métodos modernos
- 3.7.2 Tasa de fecundidad de las adolescentes (entre 10 y 14 años y entre 15 y 19 años) por cada 1,000 mujeres de ese grupo de edad
- 3.8.1 Cobertura de los servicios de salud esenciales [definida como la cobertura media de los servicios esenciales entre la población general y los más desfavorecidos, calculada a partir de intervenciones trazadoras como las relacionadas con la salud reproductiva, materna, neonatal e infantil...]

Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos

Indicadores específicos de género (8)

- 4.1.1 Proporción de niños, niñas y adolescentes que, a) en los cursos segundo y tercero, b) al final de la enseñanza primaria y c) al final de la enseñanza secundaria inferior, han alcanzado al menos un nivel mínimo de competencia en i) lectura y ii) matemáticas, desglosada por sexo
 - 4.2.1 Proporción de niños de entre 24 y 59 meses cuyo desarrollo es adecuado en cuanto a la salud, el aprendizaje y el bienestar psicosocial, desglosada por sexo
 - 4.6.1 Proporción de la población en un grupo de edad determinado que ha alcanzado al menos un nivel fijo de competencia funcional en a) alfabetización y b) nociones elementales de aritmética, desglosada por sexo
 - 4.7.1 Grado en que i) la educación para la ciudadanía mundial y ii) la educación para el desarrollo sostenible, incluida la igualdad de género y los derechos humanos, se incorporan en todos los niveles de a) las políticas nacionales de educación, b) los planes de estudio, c) la formación del profesorado y d) la evaluación de los estudiantes
 - 4.a.1 Proporción de escuelas que ofrecen servicios básicos, por tipo de servicio
- bolsas pueden visualizar en qué áreas sufren el impacto.

Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Indicadores específicos de género (14)

- 5.1.1 Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo
- 5.2.1 Proporción de mujeres y niñas a partir de 15 años de edad que han sufrido violencia física, sexual o psicológica a manos de su actual o anterior pareja en los últimos 12 meses, desglosada por forma de violencia y edad
- 5.2.2 Proporción de mujeres y niñas a partir de 15 años de edad que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses, desglosada por edad y lugar del hecho
- 5.3.1 Proporción de mujeres de entre 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años y antes de cumplir los 18 años
- 5.3.2 Proporción de niñas y mujeres de entre 15 y 49 años que han sufrido mutilación o ablación genital femenina, desglosada por edad
- 5.4.1 Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado, desglosada por sexo, edad y ubicación
- 5.5.1 Proporción de escaños ocupados por mujeres en a) los parlamentos nacionales y b) los gobiernos locales
- 5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos
- 5.6.1 Proporción de mujeres de entre 15 y 49 años que toman sus propias decisiones informadas sobre las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos y la atención de la salud reproductiva
- 5.6.2 Número de países con leyes y reglamentos que garantizan a los hombres y las mujeres a partir de los 15 años de edad un acceso pleno e igualitario a los servicios de salud sexual y reproductiva y a la información y educación al respecto
- 5.a.1 a) Proporción del total de la población agrícola con derechos de propiedad o derechos seguros sobre tierras agrícolas, desglosada por sexo; y b) proporción de mujeres entre los propietarios o los titulares de derechos sobre tierras agrícolas, desglosada por tipo de tenencia
- 5.a.2 Proporción de países cuyo ordenamiento jurídico (incluido el derecho consuetudinario) garantiza la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad o el control de las tierras
- 5.b.1 Proporción de personas que poseen un teléfono móvil, desglosada por sexo
- 5.c.1 Proporción de países con sistemas para el seguimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la asignación de fondos públicos para ese fin

Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos Sin indicadores específicos de género

Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, confiable, sostenible y moderna para todos Sin indicadores específicos de género

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos

Indicadores específicos de género (6)

- 8.3.1 Proporción de empleo informal en todos los empleos, desglosada por sector y sexo
- 8.5.1 Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad
- 8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad
- 8.7.1 Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosada por sexo y edad
- 8.8.1 Tasas de frecuencia de las lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio
- 8.8.2 Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio

Objetivo 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación

Sin indicadores específicos de género

Objetivo 10. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos

Indicador específico de género (1)

- 10.2.1 Proporción de personas que viven por debajo del 50% de la mediana de los ingresos, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad

Objetivo 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

Indicadores específicos de género (3)

11.2.1 Proporción de la población que tiene fácil acceso al transporte público, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad

11.7.1 Proporción media de la superficie edificada de las ciudades que dedica a espacios abiertos para uso público de todos, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad

11.7.2 Proporción de personas que han sido víctimas de acoso físico o sexual en los últimos 12 meses, desglosada por sexo, edad, grado de discapacidad y lugar del hecho

Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

Sin indicadores específicos de género

Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

Indicadores específicos de género (1)

13.b.1 Número de países menos adelantados y pequeños Estados insulares en desarrollo que reciben apoyo especializado, y cantidad de apoyo, en particular financiero, tecnológico y de creación de capacidad, para los mecanismos de desarrollo de la capacidad de planificación y gestión eficaces en relación con el cambio climático, incluidos los centrados en las mujeres, los jóvenes y las comunidades locales y marginadas

Objetivo 14. Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible

Sin indicadores específicos de género

Objetivo 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad

Sin indicadores específicos de género

Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas

Indicadores específicos de género (6)

16.1.1 Número de víctimas de homicidios intencionales por cada 100,000 habitantes, desglosado por sexo y edad

16.1.2 Muertes relacionadas con conflictos por cada 100,000 habitantes, desglosadas por sexo, edad y causa

16.2.2 Número de víctimas de la trata de personas por cada 100,000 habitantes, desglosado por sexo, edad y tipo de explotación

16.2.3 Proporción de mujeres y hombres jóvenes de entre 18 y 29 años que sufrieron violencia sexual antes de cumplir los 18 años

16.7.1 Proporciones de plazas (desglosadas por sexo, edad, personas con discapacidad y grupos de población) en las instituciones públicas, incluidas (a) las asambleas legislativas, (b) la administración pública, y (c) el poder judicial, en comparación con la distribución nacional

16.7.2 Proporción de la población que considera que la adopción de decisiones es inclusiva y responde a sus necesidades, desglosada por sexo, edad, discapacidad y grupo de población

Objetivo 17. Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

Sin indicadores específicos de género

Fuente: ONU Mujeres y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU (2020) [Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2020](#), pp 28-31 as amended with reference to [Annex IV of the Report of the Inter-Agency and Expert Group on Sustainable Development Goal Indicators](#).

Anexo 4: Miembros del Grupo Consultor de la SSE

La SSE y la IFC reconocen y agradecen los cientos de aportes realizados por los 71 expertos de 52 organizaciones a lo largo de 34 países que conformaron el Grupo Consultor sobre Igualdad de Género informal de la SSE que se indican a continuación. Agradecemos especialmente a la Presidenta del Grupo Consultor sobre Igualdad de Género de la SSE, la **Dra. Marlene Street Forrest, Directora General de la Bolsa de Valores de Jamaica**, y a su representante, Tahjmani Rose, Colaboradora de Proyectos de la Bolsa de Valores de Jamaica. Esta guía se preparó en colaboración estratégica con ONU Mujeres. Agradecemos especialmente a ONU Mujeres por proporcionar textos adicionales, revisión por pares y asesoramiento experto.

Country	Organisation	Name
Australia	Bolsa de Valores de Australia	Sheriee Savage
Australia	Bolsa de Valores de Sídney	Antony Tolfts
Bahrein	Bahrain Bourse	Marwa AlMaskati
Bahrein	Bahrain Bourse	Hussain AlHendi
Bélgica	Candriam Investors Group	Theany Bazet
Canadá	Alberta Investment Management	Alison Schneider
Canadá	Morningstar	Jackie Cook
Canadá	Bolsa de Valores de Toronto	Valerie Douville
Chile	Bolsa de Valores de Santiago	Cristián Encina
Chile	Bolsa de Valores de Santiago	María Sáenz
Chile	Bolsa de Valores de Santiago	María Timmermann
China, Hong Kong SAR	Bolsa de Valores de Hong Kong	Vivian Woo
China, Hong Kong SAR	Bolsa de Valores de Hong Kong	Andy Lau
Croacia	Bolsa de Valores de Zagreb	Ivana Kecerin
República Checa	Bolsa de Valores de Praga	Irena Švarcová
República Checa	Bolsa de Valores de Praga	Luboš Mazanec
Egipto	Bolsa de Valores de Egipto	Ahmed Rushdy
Egipto	Autoridad Reguladora Financiera	Nourhan Ashraf
Alemania	Deutsche Börse	Veronika Pisarieva
Alemania	Eurex Exchange	Ana Andrijevikj
Hungría	Bolsa de Valores de Budapest	Rita Szalay
Indonesia	Bolsa de Valores de Indonesia	Ignatius Denny
Italia	Pirelli & C. S.p.A	Linda Yuan
Jamaica	Bolsa de Valores de Jamaica	Tahjmani Rose
Jamaica	Bolsa de Valores de Jamaica	Marlene Street Forrest
Japón	Grupo de Bolsas de Valores de Japón	Natsuho Torii
Jordania	Bolsa de Valores de Amman	Amjad Al-Qudah
Kenia	Bolsa de Valores de Nairobi	Waithera Mwai-Ileri
Kirguistán	Bolsa de Valores de Kirguistán	Irina Ivanova
Luxemburgo	Bolsa de Valores de Luxemburgo	Laetitia Hamon
Luxemburgo	Bolsa de Valores de Luxemburgo	Marie-Adélaïde Bullukian
Luxemburgo	Bolsa de Valores de Luxemburgo	Paula Redondo Pereira
Malasia	Bolsa de Valores de Malasia	Molly Chong

Country	Organisation	Name
Malasia	Bolsa de Valores de Malasia	Sharlene Boey
Malasia	Bolsa de Valores de Malasia	Emilia Tee
Malasia	Bolsa de Valores de Malasia	Dinakaran Chandra Saikharan
México	Bolsa Mexicana de Valores	M. Nalleli Barajas López
México	Bolsa Mexicana de Valores	Luis René Ramón
México	Bolsa Mexicana de Valores	Rosa Crespo
Mongolia	Bolsa de Valores de Mongolia	Zolzaya Jargalsaikhan
Países Bajos	Kempen Capital Management	Eszter Vitorino
Panamá	Latinex Group	Lydia Caballero
Panamá	Latinex Group	Olga Cantillo
Filipinas	Bolsa de Valores de Filipinas	Brigitte Ruth H. Bantayan
Arabia Saudita	Tadawul	Abdulmohsin Alhozimi
Singapur	Bolsa de Valores de Singapur	Michael Tang Yong An
Sudáfrica	Bolsa de Valores de Johannesburgo	Shameela Soobramoney
Sudáfrica	Bolsa de Valores de Johannesburgo	Vuyo Lee
Sudáfrica	Bolsa de Valores de Johannesburgo	Thato Seritili
Tailandia	Bolsa de Valores de Tailandia	Sasanee Lovisuth
Turquía	Sabancı University	Melsa Ararat
Reino Unido	Bloomberg	Patrica Torres
Reino Unido	Earth Active	Wessel van der Meulen
Reino Unido	International Corporate Governance Network	Kerrie Waring
Reino Unido	Grupo de Bolsas de Valores de Londres (LSEG)	Claire Dorrian
Reino Unido	Publica lo que finanzas	Jamie Holton
Reino Unido	Refinitiv (representante de LSEG)	Elena Philipova
Reino Unido	Federación Mundial de Bolsas de Valores	Sana Mirza-Awan
Estados Unidos	Cboe Global Markets	Nicole Gordon
Estados Unidos	IFC	Loty Salazar
Estados Unidos	Impax Asset Management	Heather Smith
Estados Unidos	Bolsa de Valores Intercontinental	Brookly McLaughlin
Estados Unidos	Bolsa de Valores de Nueva York	Brian Matt
Estados Unidos	SASB Standards	Kelli Okuji Wilson
Estados Unidos	UN Capital Development Fund	Laura Sennett
Estados Unidos	Pacto Global de la ONU	Megan Galvin
Estados Unidos	Pacto Global de la ONU	Mabinty Koroma-Moore
Estados Unidos	ONU Mujeres	Diana Marie Ranola
Estados Unidos	ONU Mujeres	Anna Falth
Estados Unidos	Value Reporting Foundation	Sonal Dalal
Estados Unidos	Bloomberg	Sabina Mehmood

Nota: Las opiniones expresadas en este artículo corresponden a las de los socios organizadores de la SSE (UNCTAD, el Pacto Global de la ONU, el Programa de la ONU para el Medio Ambiente y el PRI), la IFC y ONU Mujeres, salvo que se indique lo contrario; el artículo no necesariamente refleja las opiniones oficiales de los miembros individuales del grupo consultor ni de sus respectivas organizaciones

6	13	46.2	6	33.3	18	53,468,299,264
8	Cantidad total de miembros del junta directiva	44.4	2	18.2	11	Capitalización de mercado
5	13	38.5	2	33.3	6	49,415,086,080
7	16	43.8	5	45.5	11	46,597,480,448
5	14	Porcentaje mujeres entre los miembros del junta directiva	3	27.3	11	39,381,753,856
7	13	53.8	0	0	Cantidad total de ejecutivos nombrados	38,679,691,264
10	21	47.6	4	25	16	38,344,269,824
Cantidad de directoras	9	44.4	1	4.5	22	36,006,211,584
6	15	40	4	28.6	14	33,069,529,088
4	8	50	0	0		32,936,812,544
8	18	44.4	3	15	20	27,335,487,488
7	14	50	4	25	16	26,252,785,664
7	16	43.8	9	39.1	23	26,005,372,928
5	12	41.7	3	33.3	9	25,478,668,288
5	13	38.5	3	13.6	22	24,398,718,976
9	19	47.4	4	33.3	12	121,782,394,880
6	12	50	2	22.2	9	121,129,615,360
6	14	42.9	4	36.4	11	112,902,553,600
4	9	44.4	0	0		99,636,682,752
9	14	54.3	5	50	10	89,494,650,880
7	15	47.3	3	26.7	11	87,537,472



www.sseinitiative.org



www.ifc.org