



WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES



finance
initiative

Principles for
Responsible Banking

A photograph of three business professionals in an office setting. A man in a white shirt is on the left, looking towards two women. The woman in the foreground is smiling and looking towards the man. She is wearing a blue blazer over a yellow top. The woman behind her is also smiling and looking towards the man. They are sitting at a desk with laptops.

**Avanzando la igualdad de
género y el empoderamiento
de las mujeres:**

**Guía para el establecimiento de
metas en bancos**

2024. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP FI).

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en un sistema de recuperación o transmitida en ninguna forma ni por ningún medio, ya sea electrónico, mecánico, fotocopiado, grabado o de otro tipo, sin el permiso previo del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y ONU Mujeres.

Descargo de responsabilidad

Las designaciones empleadas y la presentación de los materiales en esta publicación no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la Secretaría de las Naciones Unidas respecto al estatus legal de ningún país, territorio, ciudad o área, ni de sus autoridades, ni respecto a la delimitación de sus fronteras o límites.

La mención de una empresa comercial o producto en este documento no implica respaldo por parte del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, ONU Mujeres o las personas autoras. No está permitido el uso de la información contenida en este documento con fines publicitarios o de promoción. Los nombres y símbolos comerciales se utilizan con fines editoriales sin intención de infringir las leyes de marcas registradas o derechos de autor.

Las opiniones expresadas en esta publicación son las de las personas autoras y no reflejan necesariamente los puntos de vista del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, ONU Mujeres o sus Estados Miembros. Lamentamos cualquier error u omisión que se haya podido cometer de forma involuntaria.

© Mapas, fotografías e ilustraciones según se especifica.

Imagen de portada: Pexels

Cita sugerida: UNEP FI y ONU Mujeres. 2024. *Avanzando la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres: Guía para el Establecimiento de Metas en los Bancos*. Ginebra y Nueva York.

Agradecimientos

Esta guía, que se basa en la orientación existente sobre los Principios de Banca Responsable (PRB) y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), ha sido desarrollada por y para bancos, a través de una asociación estratégica entre UNEP FI y ONU Mujeres, y un grupo de trabajo compuesto por 19 bancos, incluidos los que se muestran a continuación, que son signatarios de los PRB y/o WEPs.



Deseamos reconocer específicamente el papel de los liderazgos del Grupo de Trabajo: Dawn Bailey, Líder de Bienestar Financiero; Jillian Clarkin, Líder de Experiencias del Cliente, Soluciones de Sostenibilidad y Sectores de PYMES; Deirdre Gavin, Directora de Recursos Humanos para Banca Corporativa y Comercial, Responsable de Inclusión y Diversidad en Bank of Ireland; y Angela María Panqueva, Directora de Inclusión y Equidad, y Christian Quiroga, Jefe de Comunicaciones e Imagen en Bancamía.

También queremos agradecer a las y los expertos que aportaron su conocimiento para fortalecer esta guía: Jessica Espinoza, 2X Global; Sheida Elmi y Celine Apollon, The Aspen Institute; Nisha Singh, GFCGP; Estelle Marie Lahaye, Eric Duflos, Karina Brons Nielsen, Jennifer Morgan, Patrick Spaven y Antonique Koning, Consultative Group to Assist the Poor (CGAP); Caroline Arteaga, Inez Murray y Tessa Ruben, Financial Alliance for Women; Angela Fontes, Financial Health Network; Eloise Duncan, Financial Resilience Institute; Paula Peláez, Banco Interamericano de Desarrollo (BID); Rani Meerabi Pooran, Corporación Financiera Internacional (IFC); Emily Gaston, Consejo Internacional de Normas de Sostenibilidad (ISSB); Karol Acon, ONU Mujeres; Michael Budolfson y Anna Maria Romao, UNI Global Union; Farid Tadros, Secretaría de We-Fi en el Grupo del Banco Mundial; y Jaclyn Berfond y Karen Miller, Women's World Banking.

Publicado por: ONU Mujeres y UNEP FI

Autores principales: Alexandra Lockyer (ONU Mujeres) y Laura Diaz Zea (UNEP FI)

Otros autores y colaboradores: Aditi Srivastava, Anna Falth, Christian Olsen, Careen Abb, Cassandra Devine, Costanza Ghera, Joana Pedro, Johanna Dichtl, Mihwa Park y Vanina Vincensini.

Editor: Andy Quan.

Traducido por: Laura Diaz, Magdalena Garcia y Maria Hernández.

Abreviaciones y siglas

CGAP	Grupo Consultivo de Ayuda a los Pobres (Consultative Group to Assist the Poor)
CHRO	Director de Recursos Humanos (Chief Human Resources Officer)
CSO	Director de Sostenibilidad (Chief Sustainability Officer)
CSRD	Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (Corporate Sustainability Reporting Directive)
DEI	Diversidad, Equidad e Inclusión (Diversity, Equity and Inclusion)
ESG	Factores Ambientales, Sociales y de Gobernanza (Environmental, Social and Governance)
ESRS	Normas Europeas de Informes de Sostenibilidad (European Sustainability Reporting Standards)
UE	Unión Europea (European Union)
FSPs	Proveedores de Servicios Financieros (Financial Service Providers)
GRI	Iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative)
ICMA	Asociación Internacional del Mercado de Capitales (International Capital Market Association)
BID	Banco Interamericano de Desarrollo (Inter-American Development Bank)
IFC	Corporación Financiera Internacional (International Finance Corporation)
IFRS	Normas Internacionales de Información Financiera (International Financial Reporting Standards)
OIT	Organización Internacional del Trabajo (International Labour Organization)
KPIs	Indicadores Clave de Desempeño (Key Performance Indicators)
KYC	Conozca a su Cliente (Know Your Customer)
MIPYMEs	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Micro, Small and Medium-sized Enterprises)
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Organization for Economic Co-operation and Development)
PRB	Principios de Banca Responsable (Principles for Responsible Banking)
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible (Sustainable Development Goals)
SMART	Específico, Medible, Alcanzable, Relevante y con Plazos Definidos (Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time-bound)
PYME	Pequeñas y Medianas Empresas (Small and Medium-sized Enterprises)
UNECA	Comisión Económica de las Naciones Unidas para África (United Nations Economic Commission for Africa)
PNUMA FI	Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (United Nations Environment Program Finance Initiative)
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
Código WE Finance	Código de Finanzas para Mujeres Emprendedoras (Women Entrepreneurs Finance Code)
We-Fi	Iniciativa de Finanzas para Mujeres Emprendedoras (Women Entrepreneurs Finance Initiative)
WEPs	Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (Women's Empowerment Principles)

Contenido

Introducción	1
Parte 1: El rol de los bancos en el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Proporciona una visión general de las diferentes áreas de resultados a través de las cuales los bancos pueden tener un impacto positivo en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Además introduce: <ul style="list-style-type: none">▪ Conceptos clave▪ La ruta hacia el impacto▪ Medición del cambio	5
Parte 2: Construcción de una estrategia de género: desde la definición de metas hasta la implementación. Cubre los pasos prácticos para que los bancos puedan establecer e implementar metas a través de cinco tareas clave: <ol style="list-style-type: none">1. Análisis de contexto y alineación2. Evaluación del desempeño3. Definición de metas e indicadores clave de desempeño4. Diseño y ejecución de un plan de acción5. Monitoreo y reporte	16
Anexos	76

Resumen ejecutivo

Los bancos desempeñan un papel vital y multidimensional en el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como empleadores, financiadores, proveedores de servicios financieros y participantes en ecosistemas económicos, políticos y sociales más amplios, los bancos están en una posición única para impulsar la igualdad de género dentro de sus propias instituciones, en los mercados donde operan y en las comunidades a las que sirven.

A pesar de los avances, la desigualdad de género sigue siendo un desafío persistente, sostenido en parte por brechas crónicas de financiamiento. Barreras sistémicas, como normas sociales y de género adversas y discriminación estructural, limitan el acceso de las mujeres a recursos y oportunidades, afectándolas tanto como empleadas como clientes del sector bancario. Aunque las mujeres representan más de la mitad de la fuerza laboral en los bancos, están subrepresentadas en los roles de liderazgo, ocupando solo el 23 % de las posiciones ejecutivas.¹ Mientras tanto, las brechas de género en inclusión y salud financiera persisten en muchas regiones del mundo, incluido un déficit estimado global de crédito de 1.5 billones de dólares estadounidenses para mujeres emprendedoras.²

La igualdad de género es un derecho humano y es crucial para fomentar economías saludables e inclusivas. También es un imperativo estratégico para los bancos. Alinear las finanzas con los objetivos de igualdad de género puede ayudar a los bancos a acceder a nuevos mercados, segmentos de clientes y demandas no satisfechas. A nivel global, se estima que los ingresos por intereses de los bancos que otorgan préstamos a pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres al mismo ritmo que a las lideradas por hombres serían de 30 mil millones de dólares.³

Empoderar a las mujeres como líderes, empleadas, emprendedoras, proveedoras y clientas puede fortalecer la gobernanza de riesgos climáticos y sociales, impulsar la innovación y fomentar la confianza y la lealtad de los clientes.

Esta guía tiene como objetivo apoyar a los bancos en la construcción de estrategias holísticas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres estructuradas en torno a cuatro áreas de resultados interconectadas:

1. **Liderazgo y entorno laboral con enfoque de género:** se centra en el rol de los bancos como empleadores, promoviendo un trabajo decente donde el personal de todos los géneros, roles y niveles participen plenamente.

1 Equileap. 2023. [Gender Equality Global Report & Ranking: 2023 Edition](#).

2 SME Finance Forum. "[MSME Finance Gap](#)". Accessed July 2024.

3 Oliver Wyman. 2019. [Women in Financial Services 2020: A Panoramic Approach](#).

2. **Cambio en la cartera:** considera cómo los bancos, como financiadores, pueden impulsar cambios en la economía real a través de clientes corporativos y comerciales, integrando criterios con enfoque de género en los procesos de debida diligencia y alineando los flujos financieros con los objetivos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
3. **Salud e inclusión financiera:** aborda el rol de los bancos como proveedores de servicios financieros en apoyar a mujeres, niñas y negocios micro, pequeños y medianos liderados o propiedad de mujeres, para que accedan, utilicen y se beneficien de productos y servicios financieros que respalden su salud financiera.
4. **Cambio en el ecosistema:** considera el impacto más amplio de los bancos al influir o asociarse con gobiernos, proveedores y comunidades para promover un cambio sistémico más allá del sector financiero.

Alineada con los Principios de Banca Responsable (PRB) y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), esta guía equipa a los bancos para establecer metas, impulsar el progreso y establecer prácticas de monitoreo y reporte transparentes y responsables en cada una de las cuatro áreas de resultados. La guía proporciona además recursos y herramientas para apoyar a los bancos en cada paso de este proceso, habilitándolos para:

- Realizar un **análisis de contexto** para entender las necesidades, riesgos y oportunidades relacionadas con el género, así como los marcos regulatorios y de políticas relevantes en el contexto operativo del banco.
- Completar una **evaluación de desempeño** para comprender el rendimiento actual del banco en las cuatro áreas de resultados, lo que puede usarse para establecer una línea de base para las metas.
- **Definir metas** específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos (SMART).
- **Diseñar y ejecutar planes de acción** para alcanzar las metas establecidas, con roles, plazos y recursos claramente definidos.
- **Monitorear y reportar** el progreso.

Ya sea que un banco esté comenzando su camino hacia la igualdad de género o busque profundizar su compromiso, esta guía ofrece un camino claro y accionable hacia el impacto. Apoya a los bancos para dar pasos significativos hacia la integración de la igualdad de género en políticas y prácticas relacionadas con el lugar de trabajo, estrategias comerciales y carteras, productos y servicios. Aplicando estas recomendaciones, los bancos pueden impulsar el progreso hacia un sistema financiero más equitativo y resiliente, así como economías más saludables e inclusivas que beneficien a personas de todos los géneros.

Introducción

Propósito de esta guía

Este documento sirve como una guía para los bancos comprometidos con el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Está dirigido, en particular, a las instituciones financieras signatarias de los **Principios de Banca Responsable (PRB)** que han identificado la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como un área de impacto significativa dentro de sus carteras, así como a las instituciones signatarias de los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)** dentro del sector bancario. Sin embargo, también puede ser utilizado por cualquier banco o institución financiera que desee tomar medidas concretas en pro de la igualdad de género.

El objetivo de esta guía es apoyar a los bancos, tanto minoristas como corporativos, a avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través del prisma de unas finanzas sostenibles, inclusivas y responsables. Al integrar la igualdad de género en las políticas y prácticas relacionadas con el lugar de trabajo, las estrategias comerciales, las carteras, los productos y los servicios, los bancos pueden impulsar un progreso significativo hacia un sistema financiero más equitativo y resiliente, así como economías más saludables e inclusivas que beneficien a personas de todos los géneros en todo el mundo.

Esta guía tiene como finalidad **permitir** que los bancos:

- **Prioricen el empoderamiento de las mujeres** como piedra angular y camino hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, apoyando de manera efectiva a las mujeres como líderes, empleadas, emprendedoras, proveedoras y clientas.
- **Establezcan una comprensión holística** de las diversas formas en que un banco puede avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a lo largo de su cadena de valor.
- **Definan metas, realicen seguimiento del progreso** y establezcan prácticas de reporte transparentes y responsables para garantizar el cumplimiento de los objetivos de igualdad de género, en alineación con los estándares globales.
- **Actúen como defensores de la igualdad de género**, acelerando la alineación de los flujos financieros con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5)**: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”, estableciendo nuevos estándares dentro de la industria financiera.

La necesidad de la acción de los bancos para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Las mujeres y niñas enfrentan desigualdades en muchos aspectos de la vida. Barreras sistémicas, como la discriminación estructural, normas sociales y de género adversas, y la carga desproporcionada de cuidados no remunerados, limitan su acceso a la educación, las oportunidades laborales y los recursos financieros.

Las estadísticas actuales evidencian cómo estos desafíos afectan a las mujeres tanto como empleadas como clientas del sector bancario. Por ejemplo, el informe de Equileap de 2023 muestra que, aunque las mujeres representan más de la mitad de la fuerza laboral en los bancos, solo ocupan el 23 % de los cargos ejecutivos.⁴ Además, persisten disparidades significativas en la salud e inclusión financiera en muchas regiones del mundo. Por ejemplo, África subsahariana tiene una brecha de género del 12 % y Oriente Medio y el Norte de África una brecha del 13 % en la titularidad de cuentas.^{5,6}

Sin embargo, las mujeres son agentes de cambio poderosos y líderes en la solución de desafíos sociales y ambientales. Son tomadoras de decisiones financieras, dueñas de activos, empleadas y propietarias de negocios tanto en la economía formal como en la informal.

Los bancos son socios esenciales en la misión colectiva de avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Desempeñan un papel crítico en cerrar la brecha de financiamiento estimada en 360 mil millones de dólares para la igualdad de género.⁷

Lograr este impacto y alinear las finanzas con los objetivos de igualdad de género puede, al mismo tiempo, ayudar a los bancos a ser más resilientes y a acceder a nuevos mercados, segmentos de clientes y demandas previamente insatisfechas.

Por ejemplo, las mujeres emprendedoras enfrentan una brecha global de crédito de 1.5 billones de dólares a pesar de la evidencia que demuestra que son clientas de bajo riesgo.⁸ Las encuestas anuales de la Corporación Financiera Internacional (IFC) a instituciones financieras consistentemente encuentran tasas más bajas de préstamos no productivos (NPL) para las pequeñas y medianas empresas (PYMES) propiedad de mujeres que para las carteras promedio de préstamos a PYMES.⁹ A nivel mundial, se estima que los ingresos por intereses adicionales de los bancos que otorgan préstamos

4 Equileap. 2023. [Gender Equality Global Report & Ranking: 2023 Edition](#).

5 World Bank. 2021. [The Global Findex Database 2021: Financial Inclusion, Digital Payments, and Resilience in the Age of COVID-19](#).

6 Financial Health Network. 2022. [The Gender Gap in Financial Health: Identifying Barriers and Opportunities for Improving Women's Financial Health](#). M. Greene, J. McKay and A. Warren (authors). July.

7 UN Women. 2023. [Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2023](#).

8 SME Finance Forum. "MSME Finance Gap". Accessed July 2024.

9 World Bank. 2021. [IFC Banking on Women: Business Case Update Number Three: Lower NPLs for Women-Owned SMEs](#). Note that this guidance also uses the term "micro, small and medium-sized enterprises" (MSMEs).

a PYMEs lideradas por mujeres al mismo ritmo que a las lideradas por hombres serían de 30 mil millones de dólares.¹⁰

Una fuerza laboral diversa y un liderazgo capacitado para comprender las necesidades de las clientas pueden impulsar este cambio, mejorar el desempeño financiero y fortalecer la gobernanza climática, así como el cumplimiento de los estándares ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).^{11,12} Las instituciones financieras que divulgan proactivamente y abordan las disparidades de género en sus operaciones y productos están mejor posicionadas para satisfacer las crecientes demandas de transparencia de los grupos de interés, cumplir con regulaciones en evolución y mitigar riesgos relacionados con el género, como daños reputacionales y problemas legales derivados de prácticas discriminatorias.

Los bancos que fomentan un entorno laboral sensible al género también pueden beneficiarse de mayores tasas de retención de empleados y de una reducción de los costos asociados con la rotación de personal.¹³

10 Oliver Wyman. 2019. [Women in Financial Services 2020](#).

11 A.L. Owen and J. Temesvary. 2019. "[Gender Diversity on Bank Board of Directors and Performance](#)". Federal Reserve (USA). 12 February.

12 International Finance Corporation (IFC). 2024. [Gender-Responsive Climate Governance and the Role of Women Leaders](#). Washington DC: IFC.

13 International Labour Organization (ILO) and UN Women. 2020. [Empowering Women at Work: Company Policies and Practices for Gender Equality](#).

Marcos y principios orientadores

Esta guía se basa en los Principios de Banca Responsable y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.

Principios de Banca Responsable

Los Principios de Banca Responsable (PRB) son un marco único diseñado para guiar a los bancos en la alineación de sus estrategias comerciales con los objetivos de la sociedad, tal como se expresan en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Acuerdo de París sobre el Clima. Lanzado por UNEP FI en 2019, este marco consta de seis principios que aportan propósito, visión y ambición a las finanzas sostenibles en todas las áreas de negocio, desde el nivel estratégico hasta el de cartera y transacciones:

1. Alineación
2. Impacto y establecimiento de metas
3. Clientes
4. Grupos de interés
5. Gobernanza y cultura
6. Transparencia y rendición de cuentas

Un proceso de tres pasos guía a los signatarios en la implementación de su compromiso:

1. [Análisis de impacto](#)
2. [Definición de metas](#)
3. [Reporte](#)

Al comprometerse con los PRB, los bancos demuestran su dedicación a prácticas bancarias sostenibles y responsables, lo que mejora su credibilidad y confianza entre los grupos de interés. Actualmente, más de 330 bancos, que representan más de la mitad de la industria bancaria global, son signatarios de los PRB.

Para obtener más información sobre los Principios de Banca Responsable, visite [UNEP FI PRB](#).

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres [WEPs](#) son un marco compuesto por siete principios que guían 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:

1. Liderazgo corporativo de alto nivel
2. Tratar a todas las mujeres y hombres de manera justa en el trabajo, sin discriminación
3. Salud, bienestar y seguridad de el personal
4. Educación y capacitación para el desarrollo profesional
5. Desarrollo empresarial, cadena de suministro y prácticas de mercadeo
6. Iniciativas comunitarias y promoción
7. Medición y reporte

El Marco de Transparencia y Rendición de Cuentas de los WEPs ha sido una referencia clave para esta guía, proporcionando una guía práctica para monitorear y realizar un seguimiento de los resultados relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Aunque es voluntario, convertirse en signatario de los WEPs señala claramente un compromiso y priorización de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a clientes, empleados, inversionistas, socios y otros grupos de interés.

Actualmente, más de 10,000 Directores Ejecutivos (CEOs), incluidos más de 300 bancos y más de 650 empresas de servicios financieros y de inversión, han adoptado los WEPs. Consulte las prácticas emergentes de algunas de estas empresas.

Para obtener más información sobre los WEPs, visite [weps.org](#) y consulte algunas acciones sugeridas en [weps.org/about](#).

Además de los PRB y WEPs, esta guía está alineada con otros principios y estándares adoptados por el mercado, incluyendo: los [Criterios 2X](#), el código de [WE Finance](#) y recursos, guías y buenas prácticas de [Data2X](#), [Financial Alliance for Women](#) y [FinEquity](#).



PARTE 1:

**El rol de los bancos
para avanzar la
igualdad de género y
el empoderamiento
de las mujeres**

Esta sección presenta **tres elementos interconectados para una comprensión común** del rol de los bancos en el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres:

Conceptos clave que proporcionan definiciones y un lenguaje compartido.	Ruta hacia el impacto que describe un enfoque común para lograr acciones efectivas.	Medición del cambio a través de indicadores clave.

Conceptos clave

La **igualdad de género** y el **empoderamiento de las mujeres** son conceptos complejos y multidimensionales. Aunque están interrelacionados y son interdependientes, también son distintos.

La **igualdad de género** se refiere a una condición ideal en la que todas las personas, independientemente de su género, tienen **los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades** para participar en la sociedad—ya sea en la política, la economía o las actividades sociales. Garantiza además que se otorgue un **valor igual** a los roles y estatus de todos los géneros, y que se cumplan los **derechos humanos** y las libertades fundamentales de todas las personas.¹⁴ El progreso hacia la igualdad de género se evalúa frecuentemente examinando las **brechas de género** en áreas clave del desarrollo humano, como la salud, la educación y la participación económica.

El **empoderamiento de las mujeres** es el proceso de cambio mediante el cual las mujeres y niñas ganan **poder y control** sobre sus vidas. El empoderamiento de las mujeres implica: (1) Permitir que las mujeres ejerzan **agencia** en el uso de sus derechos, capacidades, recursos y oportunidades para tomar decisiones y elecciones estratégicas; (2) garantizar el **acceso equitativo** de las mujeres a los recursos y oportunidades; y (3) transformar los **sistemas sociales, económicos e institucionales** en los que las mujeres



14 Htun, M., and Weldon, S. 2018. *The Logics of Gender Justice: State Action on Women's Rights Around the World*. Cambridge Studies in Gender and Politics. Cambridge University Press

Figure 1: Women's empowerment and gender equality

operan. Para que las mujeres estén empoderadas, es necesario avanzar en los tres componentes simultáneamente.^{15,16}

Dadas las barreras estructurales que enfrentan las mujeres, esta guía posiciona el empoderamiento de las mujeres como un camino crucial hacia la igualdad de género (ver Figura 1). Sin embargo, es necesario perseguir ambos objetivos de forma simultánea para lograr un cambio duradero y transformador. La flecha que conecta estos dos objetivos en la Figura 1 ilustra esta relación mutuamente reforzada: el empoderamiento de las mujeres impulsa la igualdad de género, mientras que alcanzar la igualdad de género fortalece aún más el empoderamiento de las mujeres.

El rol fundamental de los hombres en este proceso no puede pasarse por alto—su participación y su apoyo son esenciales para dismantelar normas de género dañinas y transformar sistemas de poder, recursos y oportunidades.

Como objetivos de impacto, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son ambiciones de amplio alcance, que buscan cerrar las brechas de género, eliminar las prácticas discriminatorias, y ampliar el poder y las libertades de las mujeres en todas las dimensiones de la vida humana, incluyendo, entre otras, la salud y el bienestar, la educación, el empleo decente y remunerado, la inclusión financiera y digital, y la política y el gobierno. Para que estos objetivos se hagan realidad, se requiere un cambio a nivel individual, familiar, comunitario y social.

Los bancos pueden desempeñar un papel significativo en este proceso. Sin embargo, se reconoce que ciertas dimensiones—como las normas sociales de género más amplias—están fuera de su control directo. Como instituciones influyentes dentro de la sociedad, los bancos son moldeados por estas normas al mismo tiempo que contribuyen a las mismas. Por lo tanto, aunque pueden apoyar un cambio gradual y positivo en las normas, los bancos no pueden controlar completamente si, cuándo o cómo ocurren estos cambios.

En este sentido, esta guía se enfoca en los aspectos de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que los bancos pueden influir directamente para diferentes grupos de interés, como se explora más adelante.

Terminología adicional relacionada con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres puede encontrarse en el [Anexo A](#).

15 Kabeer, N. 1999. *Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment*. *Development and Change* 30: 435–464

16 UN Women. 2024. [Women's Economic Empowerment Strategy](#)

→ Una ruta hacia el impacto: cómo los bancos pueden avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Los bancos tienen un rol único y multidimensional en el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, actuando como empleadores, financiadores, proveedores de servicios financieros y participantes en ecosistemas económicos, políticos y sociales más amplios. Esta guía está estructurada en torno a **cuatro áreas de resultados interconectadas**, que reflejan estos roles y representan las principales formas a través de las cuales un banco puede influir en el empoderamiento de las mujeres y, a su vez, contribuir a la igualdad de género (ver Figura 2).

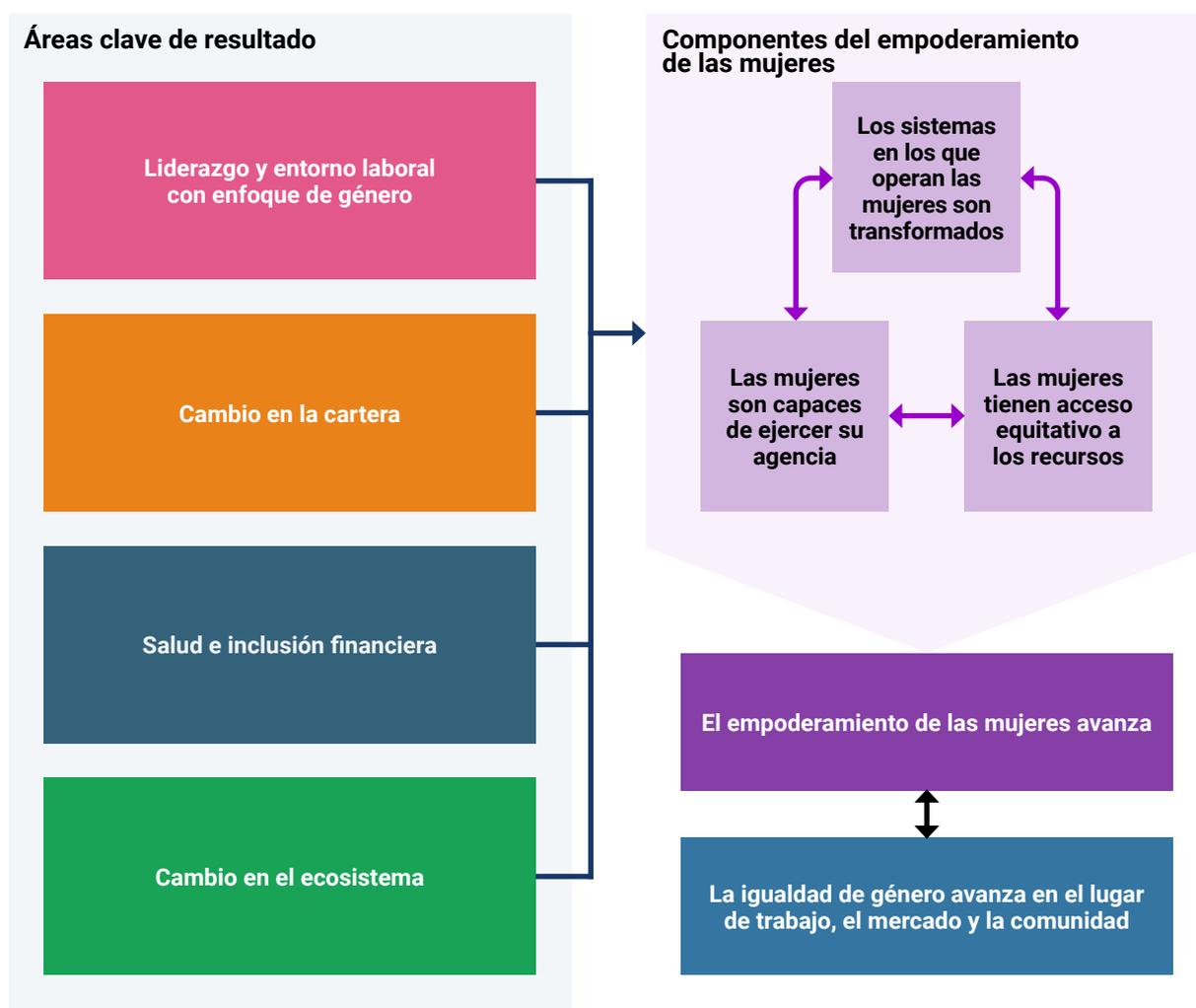


Figura 2: Áreas clave de resultados a través de las cuales un banco puede contribuir a impactos positivos para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

1. Liderazgo y entorno laboral con enfoque de género

Esta área considera el rol de un banco como empleador al proporcionar trabajo decente en el que el personal de todos los géneros, roles y niveles pueda participar plenamente.

Esto requiere una acción intencionada para establecer estructuras, sistemas y procesos que sean propicios para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, eliminando sesgos, estereotipos y discriminación en el lugar de trabajo, y proporcionando un entorno libre de acoso sexual. También reconoce que el empleo promueve la seguridad financiera y la toma de decisiones empoderadas fuera del lugar de trabajo mediante igualdad salarial y beneficios con enfoque de género.

Esta área considera el rol de un banco como empleador al proporcionar trabajo decente en el que el personal de todos los géneros, roles y niveles pueda participar plenamente.

Esto requiere una acción intencionada para establecer estructuras, sistemas y procesos que sean propicios para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, eliminando sesgos, estereotipos y discriminación en el lugar de trabajo, y proporcionando un entorno libre de acoso sexual. También reconoce que el empleo promueve la seguridad financiera y la toma de decisiones empoderadas fuera del lugar de trabajo mediante igualdad salarial y beneficios con enfoque de género.

Mejorar el desempeño en esta área es una base fundamental para avanzar en las demás áreas; el liderazgo corporativo de la dirección general y del equipo ejecutivo, junto con una cultura corporativa sensible al género, ayudan a promover la igualdad y la inclusión en toda la operación comercial del banco.

2. Cambio en la cartera

Reconociendo el rol influyente de los bancos como financiadores, esta área se enfoca en cómo las instituciones financieras pueden impulsar cambios en la economía real a través de su clientela corporativa y empresarial. Se enfatiza el potencial de los bancos para contribuir significativamente a la igualdad de género mediante la integración de criterios enfocados en género, incluyendo la evaluación de riesgos de género en sus procesos de debida diligencia, el uso de instrumentos financieros innovadores con perspectiva de género y la alineación de los flujos financieros con los objetivos de empoderamiento de las mujeres. Esto incluye financiar a empresas que cumplen con estándares de trabajo decente para mujeres y otros puntos de referencia clave en igualdad de género.

La orientación relacionada con esta área es particularmente relevante para el liderazgo ejecutivo del banco, los equipos de recursos humanos, diversidad e inclusión, y los representantes de el personal.

La orientación relacionada con esta área es particularmente relevante para los equipos de gestión del tesoro, riesgo, banca corporativa y/o empresarial, cumplimiento, datos y sostenibilidad del banco.

Para los bancos con carteras que incluyen Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMEs), este trabajo está estrechamente vinculado con los esfuerzos del Área de Resultados 3, que enfatiza la salud financiera y la inclusión para mujeres y negocios liderados por o propiedad de mujeres. El progreso en un área refuerza las metas de la otra, facilitando un enfoque integral para avanzar en la igualdad de género en las finanzas.

3. Salud e inclusión financiera

Esta área se centra en el rol del banco como proveedor de servicios financieros en impulsar la [inclusión financiera](#) y, en última instancia, la [salud financiera](#) de mujeres, niñas y negocios liderados por o propiedad de mujeres.

Las mujeres a menudo enfrentan barreras para acceder, usar y beneficiarse de productos y servicios financieros, que tienen su raíz en desigualdades estructurales y normas de género restrictivas. Para que los bancos aseguren que están sirviendo de manera efectiva a sus clientas, deben establecer procesos sólidos para recopilar, gestionar y analizar datos desagregados por género.

Este análisis debe impulsar un ciclo de diseño con enfoque de género, intervenciones dirigidas y una evaluación continua para garantizar que los productos y servicios estén satisfaciendo las necesidades financieras y prioridades de las mujeres. Además, debe apoyar a las mujeres a fortalecer su resiliencia financiera, su gestión financiera diaria, la planificación a largo plazo y su confianza, todo lo cual contribuye a mejorar su salud financiera.

4. Cambio en el ecosistema

La cuarta área considera el impacto más amplio que un banco puede tener al influir y/o amplificar el trabajo de las partes interesadas dentro del ecosistema en el que opera, incluyendo: proveedores, gobiernos, cámaras de comercio, sindicatos, asociaciones industriales, entidades educativas y organizaciones comunitarias que trabajan en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Estos esfuerzos pueden, a su vez, fortalecer la capacidad de un banco para impulsar el cambio en las otras áreas, además de aumentar la credibilidad y la confianza del banco entre la clientela. Esta guía abarca tres áreas clave: promoción de política pública, adquisiciones o compras sensibles al género¹⁷ y colaboración con y financiamiento de organizaciones comunitarias.

La orientación relacionada con esta área es particularmente relevante para los equipos de banca minorista, cumplimiento, datos y sostenibilidad del banco.

La orientación relacionada con esta área es más relevante para la alta dirección del banco, la responsabilidad social corporativa, las asociaciones, la sostenibilidad corporativa, la promoción de política pública, y los equipos de adquisiciones o compras.

17 La contratación con enfoque de género es la selección de bienes y servicios que considera el impacto en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Las prácticas líderes implican que un banco aborde intencionadamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las cuatro áreas de resultados. Sin embargo, no se espera que todos los bancos puedan hacerlo desde el inicio. La prioridad principal es dar el primer paso—ya sea en una o más áreas de resultados—y desarrollar progresivamente un enfoque más completo y holístico con el tiempo.

La ruta hacia el impacto sirve como un mapa de ruta para que los bancos impulsen los resultados e impactos descritos anteriormente (ver Figura 3). Muestra las **entradas** (inputs) necesarias para informar el enfoque estratégico del banco, los cuatro tipos de **acciones** que un banco puede tomar y los **resultados específicos** (outputs) que estas acciones deben generar para lograr los **objetivos** (outcomes) previstos. Estos resultados se presentan como elementos clave de un proceso más amplio de empoderamiento de las mujeres y el avance de la igualdad de género (los **impactos** finales a los que un banco contribuye, pero que no puede controlar completamente).

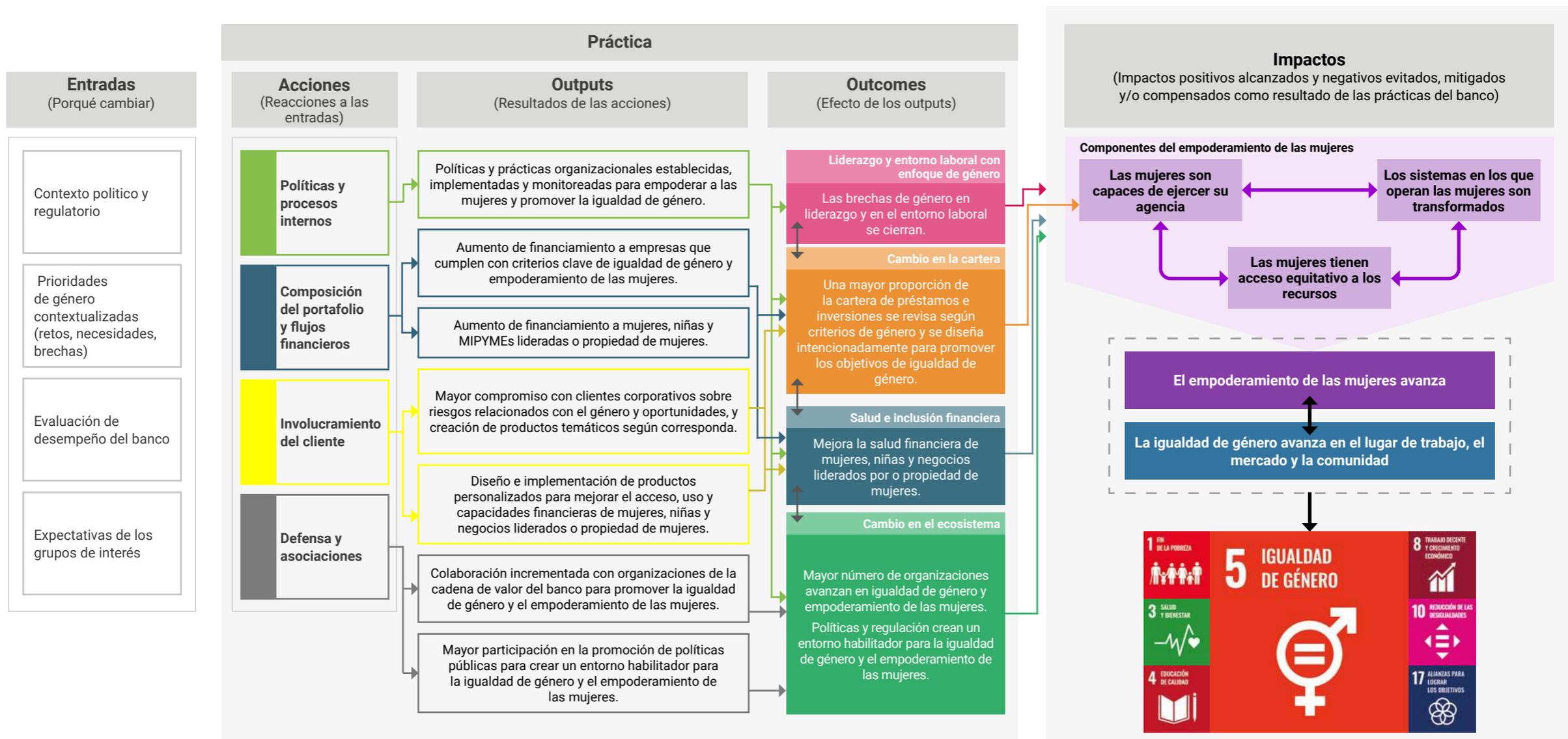


Figura 3: Ruta hacia el impacto para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Medición del cambio

Indicadores clave

Los bancos pueden utilizar diversos indicadores para hacer un seguimiento de su trabajo y logros en las diferentes etapas de la [ruta hacia el impacto](#), incluyendo tanto los indicadores de resultados (outputs) como los de objetivos (outcomes) (consulte la [base de datos de indicadores](#)).

Medición de las contribuciones al empoderamiento de las mujeres

La literatura sobre la medición del empoderamiento de las mujeres demuestra que no existe un único indicador que pueda utilizarse para medir este concepto complejo y multifacético. En cambio, se recomienda generalmente el uso de múltiples indicadores específicos al contexto, los cuales miden los diferentes componentes del empoderamiento. Vistos en conjunto, estos indicadores proporcionan una imagen más holística del empoderamiento para el grupo objetivo.

Como se detalla en la sección de **conceptos clave**, el empoderamiento de las mujeres se entiende como un proceso al que los bancos pueden contribuir, aunque no puedan controlarlo completamente. Los indicadores de resultados permiten a los bancos realizar un seguimiento y establecer metas basadas en el impacto para las contribuciones que pueden hacer en este proceso, dependiendo del resultado seleccionado. En la base de datos de indicadores, cada indicador está clasificado para mostrar a qué componente del empoderamiento corresponde más fuertemente: agencia, recursos o sistemas (ver Tabla 1).

Tabla 1: Ejemplos de indicadores para que los bancos evalúen su influencia en los diferentes componentes del empoderamiento de las mujeres a través del Área de Resultados 3: Salud financiera e inclusión

Porcentaje de clientas apoyadas para mejorar su alfabetización financiera	Las mujeres son capaces de ejercer su agencia
Número/porcentaje de clientas con cuentas de ahorro comparado con el número/porcentaje de clientes hombres con cuentas de ahorro	Las mujeres tienen acceso equitativo a los recursos
Seguimiento de los resultados del diseño de productos y servicios sensibles al género	Los sistemas en los que operan las mujeres son transformados

Es poco realista esperar que un banco realice un seguimiento de todos los aspectos del empoderamiento que están fuera de su control. Sin embargo, siempre que sea posible, los bancos deben establecer metas para múltiples indicadores bajo una misma área

de resultados y reportar sobre ellos de manera conjunta. Esto proporciona una visión más completa de las contribuciones que se están realizando al empoderamiento de las mujeres.¹⁸

Gestión de datos desagregados por género

La recopilación de datos desagregados por género¹⁹ es fundamental para identificar y analizar las disparidades de género relevantes en cada una de las áreas de resultados. Es esencial para tomar decisiones informadas que ayuden a cerrar las brechas de género y, de manera efectiva, servir a todas las personas empleadas, clientas y clientes.

Es probable que parte de los datos que un banco necesite recopilar, rastrear y reportar estén regulados por marcos de protección de datos y normativas. Los bancos deben garantizar que la recopilación, gestión, procesamiento y uso de estos datos cumpla con la normativa aplicable y con las mejores prácticas reconocidas a nivel nacional e internacional.

Existen diversos recursos y herramientas que pueden apoyar a los bancos en la recopilación, análisis y uso de datos desagregados por género, incluidos los que se enumeran a continuación.

18 Los bancos pueden tener un impacto más directo en el empoderamiento de las personas empleadas y la clientela, en las Áreas de Resultados 1 y 3, respectivamente. En estos casos, se recomienda establecer metas para múltiples indicadores de resultados que correspondan a los diferentes componentes del empoderamiento. Las metas en las Áreas de Resultados 2 y 4 tienden a ser más sistémicas e indirectas. En tales casos, las metas enfocadas en un solo componente del empoderamiento son suficientes..

19 Esta guía utiliza intencionadamente el término “datos desagregados por género” en lugar de “datos desagregados por sexo”. La identidad de género de una persona puede o no corresponder con su sexo, el cual suele asignarse como masculino o femenino al nacer, basándose en características biológicas (consulte el [Anexo A](#) para definiciones de género, identidad de género y sexo). Algunos países y organizaciones reconocen identidades de género adicionales (por ejemplo, personas no binarias). En este sentido, el término “datos desagregados por género” se utiliza en toda esta guía para ser inclusivo de todas las posibilidades de desagregación. Se reconoce que los bancos pueden recopilar y utilizar datos desagregados por sexo (utilizando categorías masculinas/femeninas) o adoptar un enfoque más amplio e inclusivo que va más allá de la clasificación binaria. CGAP, 2024. [Datos desagregados por género del lado de la oferta para avanzar en la inclusión financiera: Perspectivas y áreas para futuras investigaciones](#). Documento de trabajo, febrero..

Recursos útiles

The Money Advice Trust y Money Advice Liaison Group han creado una [serie de guías](#) para ayudar a las organizaciones a cumplir con la normativa de protección de datos y a apoyar a personas usuarias en circunstancias vulnerables. Estos recursos ofrecen información sobre la gestión responsable de datos, con un enfoque en la vulnerabilidad y en el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR).

[InBrief—El poder de los mercados de mujeres: Una guía práctica](#) de la Financial Alliance for Women proporciona una guía paso a paso dirigida a proveedoras y proveedores de servicios financieros interesados en comenzar a desagregar datos por género.

[The FinEquity Knowledge Guide: Datos y análisis de género](#) está dirigido a instituciones financieras interesadas en comprender los datos desagregados por género sobre el tamaño del mercado, los ingresos y la rentabilidad, con el fin de determinar cómo desarrollar, comercializar y medir el impacto de productos y servicios adaptados a las necesidades de las mujeres.

PARTE 2:
**Construcción de
una estrategia de
género: desde el
establecimiento
de metas hasta la
implementación**



Construir una estrategia de género holística

Para construir una estrategia efectiva y holística sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, un banco debe considerar los siguientes elementos, en línea con los PRB y los WEPs:

- **Afirmar el apoyo de alto nivel y promover un liderazgo corporativo en pro de la igualdad de género y los derechos humanos, adoptando un enfoque interseccional.** Esto implica hacer de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres una prioridad organizacional transversal, integrándolo en los valores del negocio, los planes empresariales y la cultura organizacional general. Además, requiere establecer y mantener una cultura continua de transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas. Consulte [WEP 1](#).
- **Establecer estructuras de gobernanza efectivas para supervisar la estrategia de género, su desarrollo e implementación, con mecanismos de rendición de cuentas en su lugar.** Esto puede integrarse dentro de los mecanismos existentes de gobernanza donde sea apropiado, pero debe incluir funciones y responsabilidades claramente definidas para la estrategia en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Las estructuras de gobernanza efectivas son esenciales para respaldar la acción y garantizar la rendición de cuentas en relación con las metas establecidas. Consulte [PRB 5](#) y [WEP 1](#).
- **Involucrar a las partes interesadas para informar y ejecutar la estrategia de género.** Esto incluye a las partes interesadas internas y externas, como el personal empleado, la clientela, miembros de la comunidad y expertas y expertos en género. Un enfoque inclusivo asegura que las perspectivas, la experiencia, la capacidad y las habilidades se reflejen en la estrategia. La participación de las partes interesadas se lleva a cabo en todas las etapas de los elementos anteriores y de cada una de las tareas para establecer y alcanzar las metas. Consulte [PRB 4](#) y [WEP 2, 5 y 6](#).
- **Definir el caso estratégico del banco para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, e identificar áreas prioritarias de acción en las cuatro áreas de resultados delineadas: liderazgo y entorno laboral con enfoque de género, cambio en la cartera, salud e inclusión financiera, cambio en el ecosistema.** Esta evaluación debe basarse en un análisis exhaustivo del contexto del banco sobre género (análisis del contexto y alineación) y su desempeño actual en las áreas clave de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (evaluación de desempeño). Las partes interesadas, tanto internas como externas, deben involucrarse como parte del proceso. Consulte [PRB 1 y 2](#) y [WEP 1](#).
- **Establecer metas claras y de toda la organización, con plazos definidos, para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, junto con indicadores clave de desempeño para medir el progreso.** Estas metas y los indicadores de desempeño (KPIs) deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos (criterios SMART). Consulte [PRB 2](#) y [WEP 1 y 7](#).

- **Diseñar y ejecutar planes de acción de género con pasos prácticos que detallen cómo se alcanzarán las metas.** El plan de acción de género debe incluir tareas específicas, plazos y recursos claramente definidos. Consulte [PRB 2](#) and [WEP 1](#) y [3](#).
- **Desarrollar el compromiso de las partes interesadas a través de mecanismos sólidos para acelerar la implementación.** Un compromiso efectivo de las partes interesadas puede, asimismo, fomentar una cultura de inclusión de género y garantizar la representación equilibrada de género, asegurando que todas las personas involucradas comprendan y respalden las metas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Consulte [PRB 3](#), [4](#) y [5](#) y [WEP 1](#), [5](#) y [6](#).
- **Formular un sistema transparente de monitoreo y reporte de género para dar seguimiento y reportar regularmente el progreso hacia las metas e indicadores clave de desempeño (KPIs),** incluidos en los informes anuales de sostenibilidad y/o ESG de la empresa (monitoreo y reporte). Consulte [PRB 6](#) y [WEP 7](#).

Estudio de caso: Nosotros con Ellas—La estrategia de género holística de Bancamía

Bancamía S.A., una entidad de la Fundación Microfinanzas BBVA, es el primer banco de microfinanzas creado en Colombia. Bancamía se convirtió en signatario de los WEPs el 8 de febrero de 2018 y en signatario de los PRB el 25 de marzo de 2022.

En 2018, Bancamía lanzó Nosotros con Ellas, una estrategia organizacional para apoyar el empoderamiento económico de las mujeres en el país. Esta iniciativa está estructurada en torno a cuatro pilares: (1) Cultura interna, (2) Propuesta de valor, (3) Defensa (comunicación e influencia), y (4) Pertenencia.

Su objetivo es ir más allá de los impactos aislados, integrando una cultura de equidad, diversidad e inclusión en las operaciones del banco, reflejada en un entorno de trabajo equitativo y en la provisión de productos y servicios financieros y no financieros adaptados a las necesidades de las mujeres emprendedoras.

Creación de un entorno laboral equitativo (*liderazgo y entorno laboral con enfoque de género*)

- El banco estableció un Comité de Equidad e Inclusión compuesto por representantes del liderazgo ejecutivo, vicepresidencias y gerencia media para impulsar iniciativas internas y monitorear el progreso.
- Se creó un Manual de Políticas Inclusivas, revisando las políticas internas para avanzar en la inclusión en áreas como oportunidades de empleo, desarrollo profesional, remuneración, comunicación inclusiva y entornos laborales libres de acoso.
- Se lanzó un programa de empoderamiento para fortalecer las habilidades de liderazgo de las mujeres empleadas, complementado con un programa de mentoría dentro de la Red Comercial.

- A partir de noviembre de 2024, Bancamía es liderada por mujeres en la Presidencia Ejecutiva y en los niveles de Junta Directiva, con las mujeres ocupando el 40 % de las posiciones en la junta. Las mujeres representan el 51 % de la fuerza laboral del banco, con un 41 % en cargos de gerencia media.

Establecimiento de metas para el financiamiento de MIPYMEs propiedad o liderazgo de mujeres (cambio en la cartera)

- En 2024, Bancamía estableció una meta para que el 54 % de sus nuevas clientas microempendedoras sean mujeres. A noviembre de 2024, las mujeres emprendedoras representan el 56 % de la clientela crediticia del banco, una cifra reflejada también en sus productos de ahorro y seguros.
- El banco monitorea activamente los datos desagregados por género, lo que permite realizar ajustes a sus estrategias financieras y no financieras, y la creación de iniciativas de apoyo adaptadas según sea necesario.
- En 2021, Bancamía emitió bonos sociales con enfoque de género por un valor de COP 120,541 millones para avanzar en su objetivo de cerrar las brechas de género. Estos bonos, que tuvieron una sobresuscripción de 1.43 veces, han financiado a más de 38,000 mujeres microempendedoras.

Desarrollo de productos financieros para mujeres (salud e inclusión financiera)

- El 56 % del total de la clientela del banco son mujeres, de las cuales el 83 % se encuentran en situación de vulnerabilidad económica. Los productos y servicios de Bancamía están diseñados para ayudar a las mujeres a acceder al sistema financiero y hacer crecer sus negocios, con un modelo de medición de impacto que muestra un crecimiento promedio anual en ventas del 10 % para sus clientas microempendedoras. Estos productos incluyen:
 - Productos de microseguros con enfoque de género que cubren licencia de maternidad, protección contra robos y enfermedades graves.
 - Campañas especiales que ofrecen descuentos en tasas de interés para mujeres microempendedoras, respaldadas por una garantía con enfoque de género del Fondo Nacional de Garantías.
 - Programas de educación financiera, en los cuales el 61 % de las participantes son mujeres. Esto incluye un nuevo modelo, Conversaciones y Banca, que aborda los desafíos y oportunidades de las mujeres afrocolombianas, raizales, indígenas y rurales en emprendimiento, alfabetización financiera, inclusión digital y participación comunitaria.
 - Capacitaciones y herramientas con perspectiva de género para apoyar a la fuerza de ventas del banco en sus interacciones con las mujeres clientas, lo que les permite comunicar efectivamente los detalles y beneficios de productos diseñados para mujeres.

Colaboración con responsables de políticas públicas y organizaciones no gubernamentales (ONGs) para impulsar la igualdad de género sistémica (*cambio en el ecosistema*)

- Bancamía es un miembro activo de asociaciones clave del sector financiero colombiano, incluidas Asobancaria y Asomicrofinanzas, donde trabaja para impulsar políticas públicas en temas de género. En 2024, Bancamía participó en la creación y firma del Protocolo Social junto con el Ministro de Hacienda, la Superintendencia Financiera y la Presidencia del banco, mostrando su liderazgo en este proyecto.
- Bancamía se unió a los programas Sourcing2Equal del IFC, los cuales promueven la inclusión de género en las cadenas de suministro y amplifican el impacto de la estrategia de género del banco.

Estudio de caso: El programa Avanza Mujer de BancoSol y el primer bono de género de Bolivia

BancoSol fue el primer banco de microfinanzas en Bolivia y el primer banco de microfinanzas regulado en el mundo con la misión de crear oportunidades para las micro y pequeñas empresas en Bolivia. BancoSol se convirtió en signatario de los WEPs el 8 de febrero de 2022 y en signatario de los PRB el 11 de octubre de 2022.

BancoSol ha establecido como prioridad estratégica la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres en las finanzas y en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Un pilar clave de la estrategia de sostenibilidad de BancoSol es el programa Avanza Mujer, una iniciativa integral que abarca acciones tanto para las partes interesadas externas—incluyendo clientas, la comunidad y proveedores—como para las partes interesadas internas, enfocadas en quienes trabajan en BancoSol.

Externamente, Avanza Mujer tiene como objetivo contribuir al desarrollo integral de las mujeres emprendedoras bolivianas al ofrecer productos y servicios financieros adaptados a sus necesidades y realidades, ayudándolas a impulsar el crecimiento de sus negocios y su independencia financiera. El programa también proporciona servicios gratuitos de valor agregado, como apoyo a la capacitación, talleres de educación financiera y oportunidades de mentoría que incluyen apoyo para la construcción de redes de contacto. A septiembre de 2024, las mujeres representan el 45 % del total de clientas de crédito del banco y el 50 % de su total de clientas de ahorro.

Internamente, Avanza Mujer busca fomentar un entorno de trabajo diverso e inclusivo y una cultura de respeto con igualdad de oportunidades para todo el personal. Este compromiso se refleja en acciones concretas, como la revisión de todas las políticas de Recursos Humanos con una perspectiva de género, la implementación de procesos de reclutamiento y promoción sensibles al género, programas de desarrollo profesional enfocados en las mujeres y la extensión de las licencias de maternidad y paternidad para apoyar al personal con responsabilidades de cuidado.

Para ampliar su apoyo a las mujeres emprendedoras, BancoSol emitió el primer bono de género de Bolivia. Los fondos recaudados a través de este bono se destinan a otorgar créditos a negocios propiedad de mujeres, con un enfoque particular en micro y pequeñas empresas. Se espera que este financiamiento beneficie a 4,500 mujeres emprendedoras en todo el país, apoyando el crecimiento de sus negocios.

Cómo establecer e implementar metas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Esta sección aborda cómo establecer y alcanzar metas basadas en el marco de gestión de impacto creado por UNEP FI (Figura 3).

Establecer metas SMART incluye las siguientes tres tareas:

1. **Completar un análisis de contexto** para comprender las necesidades, riesgos y oportunidades relacionados con el género en el contexto operativo del banco. Esto también incluye identificar la alineación con marcos políticos clave e identificar actores e iniciativas relevantes. La tarea 1 debe realizarse junto con la tarea 2.
2. **Realizar una evaluación de desempeño** centrada en comprender el rendimiento actual del banco en áreas clave de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, lo cual puede utilizarse para establecer una línea de base.
3. **Establecer metas y definir KPIs** utilizando los conocimientos obtenidos en las tareas 1 y 2 para definir metas específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con plazo definido (SMART).

Una vez establecidas las metas, alcanzarlas e impulsar el impacto incluye:

1. **Diseñar y ejecutar un plan de acción** para alcanzar las metas definidas.
2. **Monitorear y reportar** el progreso logrado hacia el cumplimiento de las metas.

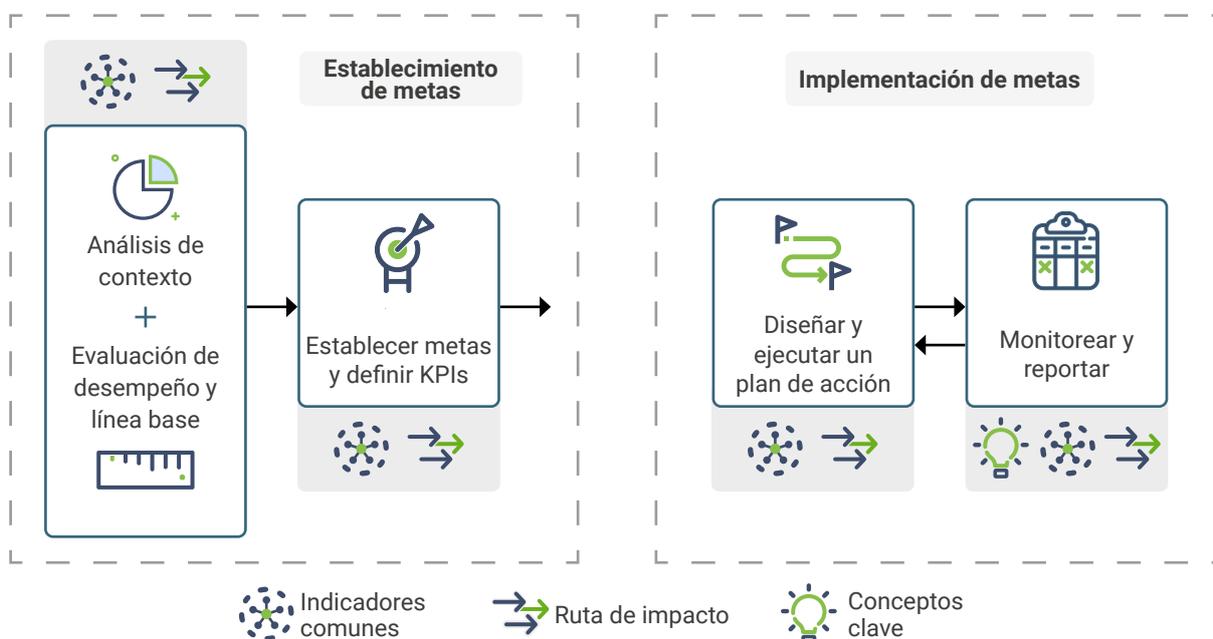


Figura 4: Definir e implementar metas



Análisis de contexto y alineación

Esta tarea tiene como objetivo que los bancos comprendan el contexto de género en el cual operan y ayuden a identificar las áreas donde se necesita más acción para avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esto se basa en el análisis que se espera que los bancos ya hayan realizado como parte de su identificación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como una prioridad (por ejemplo, mediante el proceso de análisis de impacto para los signatarios de los PRB en línea con el protocolo de impacto de UNEP FI).

Comprender el contexto implica identificar necesidades, riesgos y oportunidades relacionadas con el género, así como marcos e iniciativas existentes relevantes cuya alineación puede ayudar a maximizar la efectividad, eficiencia y alcance del banco. Los marcos relevantes pueden incluir marcos políticos que proporcionen una dirección estratégica respecto a ciertos temas (por ejemplo, estrategias nacionales de igualdad de género e inclusión financiera) o iniciativas lideradas por la industria centradas en temas específicos (por ejemplo, esfuerzos colaborativos para mejorar el equilibrio de género en los servicios financieros). Al final de esta sección se proporciona una lista de recursos para facilitar esta tarea.

Los resultados esperados del análisis de contexto y alineación son los siguientes:

- Comprender las prioridades contextualizadas (desafíos, necesidades, brechas, grupos priorizados y objetivos establecidos) en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Comprender las políticas y regulaciones aplicables con las que debe alinearse.
- Mapear y consultar a las partes interesadas internas y externas respecto a sus prioridades y expectativas.

Los siguientes conjuntos de preguntas pueden usarse como punto de partida para este ejercicio. El primer conjunto incluye preguntas generales para comprender las prioridades contextualizadas de igualdad de género. Los siguientes conjuntos de preguntas abordan cada una de las [cuatro áreas de resultados](#) presentadas en esta guía.

Los signatarios de los PRB deben divulgar el análisis de contexto utilizado para establecer metas e hitos.

Los hallazgos del análisis de contexto, utilizados junto con los resultados de la [evaluación de desempeño](#), pueden ayudar a un banco a identificar áreas prioritarias de acción.

Preguntas generales

- ¿Qué políticas, regulaciones y/o estrategias existentes a nivel nacional, regional o global debería el banco alinear al trabajar en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres? Consulte el [Anexo B](#) para ejemplos.
- ¿Qué temas destacan estas políticas, regulaciones y/o estrategias existentes como las principales prioridades en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres? ¿Hacen un llamado específico a la industria bancaria? ¿Identifican grupos prioritarios específicos de mujeres?
- ¿Estas políticas, regulaciones y/o estrategias tienen metas establecidas que el banco debería considerar al definir sus propias metas?
- ¿Qué índices nacionales e internacionales puede el banco consultar para establecer puntos de referencia al definir sus propias metas en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres?
- ¿Qué temas destacan las organizaciones de mujeres y la sociedad civil como las principales prioridades en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres? ¿Hacen un llamado específico a la industria bancaria? ¿Identifican grupos prioritarios específicos de mujeres?
- ¿Qué brechas existen donde el banco podría abogar por fortalecer la legislación o regulación en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres?
- ¿Qué riesgos o desafíos podría enfrentar el banco al establecer metas en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y/o implementar su plan de acción en función del contexto cultural actual? ¿Qué pasos necesita tomar el banco para mitigar efectivamente estos riesgos?
- ¿Existe una demanda creciente por parte de clientela, inversionistas o personal empleado para que el banco adopte prácticas sensibles al género? ¿Otros bancos o empresas del mercado están mostrando un compromiso con la igualdad de género que podría servir como estándar para que el banco lo siga?

Preguntas orientadoras: Liderazgo y entorno laboral con enfoque de género

Las siguientes preguntas pueden ayudar a un banco a identificar brechas de género dentro de la industria financiera, reconocer las necesidades comunes de las mujeres que trabajan en el sector y aprender de enfoques exitosos en la industria para diseñar políticas y prácticas sensibles al género. Los hallazgos también pueden servir como referencia para evaluar el desempeño del banco.

- Según los datos disponibles, ¿cuál es la situación actual de la diversidad de género dentro del sector financiero en el país donde opera el banco? ¿Existen disparidades de género notables en la representación en ciertos niveles jerárquicos, tipos de roles y/o en las tasas de contratación o promoción dentro de la industria?
- ¿Cuál es la brecha salarial promedio de género?
- ¿Cómo se desempeña el sector financiero en comparación con otros sectores en los indicadores mencionados? ¿Cómo se compara el sector bancario con otros subsectores financieros?
- ¿Cuáles son los desafíos comunes identificados por mujeres y personas de género diverso que trabajan en el sector de servicios financieros en el país donde opera el banco? ¿Se han identificado desafíos únicos para mujeres de diversos orígenes (por ejemplo, etnicidad, edad, discapacidad)?
- ¿Qué temas destacan los representantes del personal y los sindicatos como las principales prioridades en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el sector financiero?
- ¿Existen marcos de divulgación y reporte sobre igualdad de género en general o diversidad de género en el sector financiero con los que el banco debería alinearse específicamente?
- ¿Existen iniciativas lideradas por la industria u otras iniciativas colaborativas para mejorar la diversidad de género dentro del sector financiero en el contexto operativo del banco?
- ¿Qué regulaciones nacionales e internacionales y estándares laborales son relevantes para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la industria bancaria?
- ¿Qué brechas existen en el acceso a servicios clave que el banco podría apoyar mediante sus paquetes de beneficios para el personal? Por ejemplo, ¿hay acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y cuidado de personas mayores en todas las regiones? ¿Se dispone de atención médica de alta calidad y asequible, incluyendo salud mental?

- ¿Existen rutas de transporte seguras para que las mujeres viajen hacia y desde el trabajo?
- ¿Cuál es la prevalencia de la violencia de género en el país donde opera el banco? ¿Qué servicios están disponibles para apoyar a las personas sobrevivientes?

Preguntas orientadoras: Cambio en la cartera

Las siguientes preguntas están diseñadas para proporcionar información sobre los riesgos y oportunidades basados en género en diversos sectores. Un banco puede utilizar estas preguntas para guiar la asignación estratégica de capital hacia negocios que tengan un impacto positivo en la igualdad de género.

- ¿Qué sectores tienen la mayor o menor proporción de mujeres en el empleo y en posiciones de liderazgo? ¿Existen disparidades de género notables en la representación dentro de ciertas industrias y/o niveles de antigüedad? ¿En qué sectores se encuentran las mayores brechas salariales de género?
- ¿En qué sectores enfrentan las mujeres mayor precariedad laboral y/o riesgos en términos de condiciones de trabajo? ¿Están las mujeres y las personas de género diverso activamente comprometidas en la economía formal? ¿Existe un sector informal significativo?
- Con base en la composición sectorial de la cartera del banco, ¿cuáles son algunos de los principales riesgos y oportunidades relacionados con el género en estos sectores?
- ¿Qué sectores o cuestiones relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres permanecen subfinanciados? Por ejemplo, la economía del cuidado o el acceso al financiamiento para mujeres agricultoras de pequeña escala dentro del sector agrícola.
- ¿Cuáles son algunas de las principales necesidades de financiamiento climático dentro del contexto operativo del banco y cómo se intersectan con las consideraciones de igualdad de género?
- ¿Las instituciones financieras o corporaciones han emitido bonos de género en el país donde opera el banco? ¿Para qué se han utilizado los ingresos de estos bonos?

Preguntas orientadoras: Salud e inclusión financiera

Las siguientes preguntas permiten a un banco comprender los niveles actuales de salud e inclusión financiera de las mujeres y de los negocios liderados o propiedad de mujeres dentro del contexto operativo del banco, así como identificar las posibles barreras que enfrentan al acceder y utilizar productos y servicios financieros. Los hallazgos pueden ayudar a diseñar productos y servicios del banco que sean sensibles al género.

Con base en los datos disponibles, ¿cuál es el estado actual de la salud e inclusión financiera de las mujeres y de los negocios liderados o propiedad de mujeres dentro del contexto operativo del banco? Esto debería abarcar su acceso y uso de productos y servicios financieros (por ejemplo, ahorro, préstamos, seguros, inversiones y productos digitales), así como niveles de resiliencia financiera y alfabetización financiera.

- ¿Las MIPYMEs lideradas o propiedad de mujeres tienen acceso a la misma variedad de productos y servicios financieros que sus contrapartes masculinas? ¿Existen disparidades notables en términos de uso o tasas de aprobación?
- ¿Qué barreras del lado de la demanda se han identificado para la inclusión financiera y la salud financiera de las mujeres en el contexto operativo del banco? Estas podrían incluir brechas de género en la alfabetización financiera, brechas en la alfabetización digital y/o en el uso de internet y teléfonos inteligentes, así como una falta de confianza en las instituciones financieras formales.
- ¿Qué barreras del lado de la oferta se han identificado para la inclusión financiera y la salud financiera de las mujeres en el contexto operativo del banco? Estas podrían incluir costos de productos o servicios financieros, requisitos de documentación, procesos de solicitud complejos, requisitos de garantías y la ubicación de las sucursales bancarias.
- ¿Qué normas culturales o sociales existentes podrían afectar el poder de decisión financiera de las mujeres, su participación en el sistema financiero formal o su acceso a recursos financieros? Esto podría incluir restricciones sobre la propiedad de bienes, la titularidad de cuentas, expectativas de género sobre la toma de decisiones financieras y/o autonomía, y sesgos de género integrados en el sistema financiero.
- ¿En qué medida dependen las mujeres de servicios financieros informales (por ejemplo, grupos de ahorro familiares o comunitarios) en lugar de instituciones financieras formales? ¿Qué factores contribuyen a esta preferencia (por ejemplo, confianza, accesibilidad y flexibilidad)?
- ¿Qué desafíos enfrentan las mujeres y las MIPYMEs lideradas o propiedad de mujeres para acceder al crédito, particularmente en torno a los requisitos de garantías y evaluaciones crediticias?

- ¿Existen enfoques alternativos para la evaluación crediticia que podrían respaldar a las mujeres que carecen de garantías tradicionales?
- ¿Existen diferencias notables en las tasas de aprobación o morosidad de préstamos entre negocios liderados o propiedad de mujeres y negocios liderados por hombres?
- ¿Qué proporción de mujeres tiene acceso a productos de pensión o ahorro para el retiro y cómo podría afectar la falta de estos productos su seguridad financiera a largo plazo?
- ¿Son las mujeres en el mercado más vulnerables financieramente a los choques económicos (por ejemplo, pérdida de empleo, crisis de salud) que los hombres?
- ¿Qué porcentaje de mujeres informa tener ahorros suficientes para emergencias?
- ¿Existen políticas nacionales o locales que respalden la inclusión financiera, la salud financiera o el emprendimiento de las mujeres (por ejemplo, incentivos para negocios liderados o propiedad de mujeres, esquemas de crédito gubernamentales para mujeres)?
- ¿Estas políticas están bien implementadas y qué tan efectivas son en la práctica?
- ¿Existen requisitos o restricciones regulatorias (por ejemplo, requisitos de identificación, limitaciones de propiedad) que impacten de manera desproporcionada la capacidad de las mujeres para acceder a servicios financieros?
- ¿Existen necesidades o demandas insatisfechas de productos financieros particularmente relevantes para las mujeres, como cuentas de ahorro flexibles, préstamos para pequeñas empresas con menores requisitos de garantía o programas de educación financiera?

Preguntas orientadoras: Cambio en el ecosistema

Las siguientes preguntas ayudan a un banco a mapear otras partes interesadas relevantes (y sus prioridades relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres) para informar su enfoque hacia políticas y defensa, interacción con proveedores y asociaciones.

- ¿Quiénes son las partes interesadas clave en el ecosistema del banco que tienen un rol o interés en promover la igualdad de género? Esto incluye agencias gubernamentales, organismos reguladores, socios del sector privado, asociaciones industriales, organizaciones de la sociedad civil y grupos comunitarios.
- ¿Cuáles son las prioridades de estas partes interesadas en términos de igualdad de género y cómo se relacionan con el potencial rol del banco en promoverla? Comprender estas prioridades ayudará al banco a identificar socios clave y áreas de alineación donde los esfuerzos conjuntos puedan tener un mayor impacto.
- ¿Qué políticas, regulaciones o marcos sensibles al género existen actualmente dentro del entorno operativo del banco? Esto podría incluir cuotas de balance de género exigidas por el gobierno, políticas de igualdad de género o incentivos financieros para prácticas sensibles al género.
- ¿Qué brechas existen en las políticas y regulaciones que podrían cerrarse para apoyar mejor la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?
- ¿Existen diálogos políticos, procesos de reforma o plataformas de defensa en curso en los que el banco podría participar para apoyar cambios regulatorios que favorezcan la igualdad de género? Por ejemplo, simplificar el acceso al crédito para negocios liderados o propiedad de mujeres o promover la recopilación de datos desagregados por género.
- ¿Existen estándares o incentivos nacionales, regionales o globales para la contratación sensible al género que fomenten o requieran que las empresas compren a negocios liderados o propiedad de mujeres?
- ¿Qué iniciativas, alianzas o redes industriales enfocadas en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres existen actualmente en el contexto operativo del banco?
- ¿Cómo afectan las dinámicas culturales las prioridades y expectativas de las partes interesadas del ecosistema del banco y qué rol puede desempeñar el banco para abordar normas culturales adversas?

Recursos útiles

- El Portal de Datos de Género del Banco Mundial proporciona datos desglosados por sexo y estadísticas de género en una variedad de temas, economías y regiones. Los [Panoramas de Género por País](#) son instantáneas de dos páginas sobre el progreso de la igualdad de género por nación.
- El [Centro de Datos Mujeres y Conteo](#) de ONU Mujeres ofrece datos actualizados sobre indicadores específicos de los ODS relacionados con género y [hojas informativas por país](#).
- La [Base de Datos Global Findex](#) del Banco Mundial proporciona datos sobre el acceso global a servicios financieros, basados en encuestas nacionales representativas en 123 economías.
- El [Módulo de Contexto de UNEP FI](#), dentro de sus herramientas de análisis de impacto, facilita la comprensión del contexto ambiental, social y económico de los países en los que opera un banco.
- El informe anual de ONU Mujeres y UN DESA, [Gender Snapshot](#), proporciona datos globales sobre la igualdad de género en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Además, el informe [Paths to Equal](#) de ONU Mujeres y PNUD evalúa el progreso de los países hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres utilizando dos índices.
- El [Toolkit de Género: Perfiles Sectoriales](#) del British International Investment aplica un enfoque de género para identificar riesgos y oportunidades relacionados con género en diferentes sectores.
- El [Informe Global de la Brecha de Género](#) del Foro Económico Mundial, publicado anualmente, analiza las disparidades de género en todo el mundo.
- Para una lista completa de recursos, consulte el [Anexo B](#) de esta guía, que incluye un listado de marcos políticos relevantes y fuentes de datos de diversas organizaciones a través de temas y regiones para ayudar a completar esta tarea.

Estudio de caso: El Código WE Finance—Financiera para Mujeres Emprendedoras

Más de 400 millones de mujeres emprendedoras en todo el mundo tienen un vasto potencial para hacer crecer sus negocios, agregar valor a la economía y crear empleos, pero carecen de financiamiento para alcanzar sus metas. Representan una oportunidad de crecimiento de USD 1.7 billones para los proveedores de servicios financieros (FSPs) y entre USD 5 y 6 billones en potencial de valor agregado a la economía global.

En este contexto, la Iniciativa Financiera para Mujeres Emprendedoras (We-Fi) estableció el Código de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras (WE Finance Code): un compromiso de FSPs, organismos reguladores, bancos de desarrollo y otros actores del ecosistema financiero para trabajar en conjunto y aumentar los fondos destinados a micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMEs) propiedad o lideradas por mujeres en todo el mundo.

El Código WE Finance se está implementando como piloto en 28 países y es un ejemplo de una iniciativa colaborativa a la que los bancos pueden contribuir como parte de sus acciones en el Área de Resultados 4: Cambio en el ecosistema, con el objetivo de fortalecer sus acciones en el Área de Resultados 3: Salud financiera e inclusión.

Los proveedores de servicios financieros pueden participar en el Código comprometiéndose con acciones específicas que apoyen las tres áreas clave del compromiso: liderazgo, datos y acción. Al participar en el Código, los proveedores de servicios financieros pueden acceder a redes y aprendizajes intersectoriales, así como garantizar un mayor acceso a un segmento de crecimiento desatendido en los países donde operan.

Para más información, visite: wefinancecode.org

Evaluación del desempeño

Esta tarea se centra en entender el desempeño actual de un banco en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, dependiendo del tipo de banco y del alcance de sus operaciones, en cada una de las [cuatro áreas de resultados](#). Permite a los bancos identificar dónde ya están teniendo un buen desempeño y dónde podrían haber brechas o áreas de mejora.

Este ejercicio también ayuda a un banco a identificar dónde pueden existir brechas de datos. Cerrar estas brechas suele ser el primer paso para abordar los problemas relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Recopilar datos desagregados por género es fundamental para identificar y analizar disparidades de género relevantes para cada una de las áreas de resultados y es esencial para tomar decisiones informadas que ayuden a cerrar las brechas de género y a servir efectivamente a todos el personal, clientes y socios. Donde sea posible, los bancos deben procurar recopilar datos sobre múltiples características identitarias y realizar un análisis interseccional para fortalecer la comprensión de las distintas necesidades y prioridades de diferentes grupos de mujeres.

Los resultados esperados de la evaluación del desempeño son:

- Revisión del desempeño histórico y actual de la organización en cada una de las [cuatro áreas de resultados](#) para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, e identificación de brechas.
- Comprensión de las métricas que se están rastreando relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Definición del desempeño base para establecer metas.
- Identificación de áreas prioritarias de trabajo para que la organización avance en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Para garantizar una comprensión robusta, se anima a los bancos a triangular sus esfuerzos de recopilación de datos internos con fuentes de datos externas, incluidas aquellas revisadas como parte del análisis de contexto del banco (arriba), como estudios de mercado, informes de terceros y estadísticas nacionales de género. Estas fuentes permitirán al banco comparar su desempeño en relación con las necesidades contextualizadas y los estándares actuales de la industria.

Para realizar esta evaluación, los bancos pueden usar los siguientes recursos enumerados a continuación para cada área de resultados. Recursos adicionales están disponibles en el [Anexo C](#).

Liderazgo y entorno laboral con enfoque de género

- [Base de datos de indicadores](#): Revisar dónde existen brechas de género en diferentes niveles de jerarquía dentro de la organización, así como rastrear datos clave a lo largo del ciclo de vida del empleado, incluyendo contratación, promoción, retención y remuneración. Se recomienda observar tanto los datos actuales como los históricos para entender las tendencias a lo largo del tiempo.

- [Lista de verificación: Liderazgo y entorno laboral con enfoque de género—Políticas y prácticas](#): Ayuda a un banco a revisar dónde tiene brechas en políticas y prácticas clave para avanzar en el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género en el liderazgo y el entorno laboral.

Portfolio shift

- La lista de indicadores de resultados en la [base de datos de indicadores](#) para revisar la alineación de la cartera de préstamos corporativos del banco con criterios clave de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- [Lista de verificación: Cambio en la cartera—Análisis de género](#), que ayuda a un banco a revisar en qué medida está aplicando un enfoque de género a sus carteras de préstamos corporativos e inversiones, incluidas sus acciones climáticas.

Salud e inclusión financiera

- La lista de indicadores proporcionada en la [base de datos de indicadores](#) para revisar las disparidades de género en el acceso y uso de los productos y servicios del banco (inclusión financiera), así como la alfabetización financiera y la salud financiera de los clientes.
- Lista de verificación: Salud e inclusión financiera—Gestión de datos desagregados por género, que apoya a un banco en la revisión de su enfoque para recopilar, gestionar y utilizar datos desagregados por género para clientes individuales y MIPYMEs.
- Lista de verificación: Salud e inclusión financiera—Estrategia de salud financiera con enfoque de género, que apoya a un banco en la revisión del grado en que su estrategia de salud financiera es sensible al género.

Cambio en el ecosistema

- La lista de indicadores proporcionada en la [base de datos de indicadores](#) para revisar el grado de compromiso del banco con otros actores en temas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, incluidos los proveedores mediante esfuerzos de contratación con enfoque de género; actores políticos mediante políticas y esfuerzos de incidencia; y otras organizaciones mediante alianzas y/o financiamiento.

Este ejercicio debe ser completado por equipos de las funciones relevantes del banco, como se identifica anteriormente en las descripciones de las áreas de resultados bajo la ruta hacia el impacto en la Parte 1. Su colaboración, apoyo y liderazgo son esenciales para establecer y lograr metas de manera efectiva.

Los datos recopilados a través de este ejercicio pueden servir como el año base para el establecimiento de metas, es decir, el punto de partida contra el cual su organización define sus metas y monitorea el progreso. Se debe seleccionar un año base para cada indicador identificado para el establecimiento de metas, utilizando el valor respectivo del indicador de ese año para informar metas SMART.

Los signatarios de los PRB deben divulgar el año base y los valores de los indicadores utilizados para establecer metas e hitos.



Establecimiento de metas y definición de indicadores clave de desempeño

Esta tarea se centra en establecer las metas de la organización e identificar los indicadores clave de desempeño (KPIs, por sus siglas en inglés) que trazan una [ruta hacia el impacto](#) en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, informados por el análisis de contexto del banco y las líneas de base definidas después de la evaluación de desempeño.

Las metas SMART definen cuánto necesita mejorar la línea de base para los indicadores seleccionados y en qué plazo. Para obtener buenas prácticas generales sobre el establecimiento de metas SMART, consulte los [recursos de UNEP FI](#).

Como proveedores de servicios financieros, se recomienda especialmente que los bancos establezcan metas relacionadas con sus actividades de financiamiento, específicamente indicadores de resultados bajo el área de resultados 2: cambio en la cartera y el área de resultados 3: salud e inclusión financiera.²⁰

Lograr un liderazgo destacado implica que los bancos establezcan metas para avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las cuatro áreas de resultados. Las metas establecidas para el área de resultados 1: liderazgo y entorno laboral con enfoque de género y el área de resultados 4: cambio en el ecosistema pueden desempeñar un papel crucial para respaldar el logro de las metas bajo las áreas de resultados 2 y 3. Por ejemplo, fomentar un entorno laboral con enfoque de género (área de resultados 1) puede mejorar la capacidad interna del banco para diseñar productos sensibles al género, mientras que avanzar en la colaboración en el ecosistema (área de resultados 4) puede promover sistemas que respalden los esfuerzos del banco para empoderar a sus clientas y mujeres emprendedoras.

También se anima a los bancos a aplicar una perspectiva de género a metas más amplias dentro de la estrategia de sostenibilidad de la organización. La orientación para integrar consideraciones de género en las metas de sostenibilidad de un banco, con un enfoque particular en las metas climáticas, se proporciona al final de esta sección.

Los resultados esperados del establecimiento de metas y definición de KPIs son:

- Metas impulsadas por el impacto SMART, informadas por las necesidades de las partes interesadas relevantes y aprobadas por los órganos de gobernanza correspondientes. Las mujeres y las niñas que representan a los grupos de partes interesadas pertinentes, en particular, deben participar en el proceso de establecimiento de metas para garantizar que las metas sean integrales y relevantes.
- Metas divulgadas.
- Cualquier KPI adicional identificado para el seguimiento.

²⁰ PRB signatories that prioritise Outcome Area 3 must set a target related to increasing the financial health of customers or any of its components.

La siguiente sección describe el proceso para establecer metas SMART para cada una de las cuatro áreas de resultados.

Establecimiento de metas SMART para el liderazgo y entorno laboral con enfoque de género

Se anima a los bancos a establecer metas impulsadas por el impacto para cerrar las brechas de género identificadas en métricas relacionadas con el empleo, el liderazgo y la remuneración. Para apoyar estos esfuerzos y establecer un entorno laboral más amplio y sensible al género, los bancos también deben establecer metas de resultados relacionadas con la implementación de políticas y prácticas que tengan el potencial de generar un cambio transformador.

Metas de output

Se anima a los bancos a adoptar un conjunto básico o “fundamental” de políticas y prácticas para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género, como las que se enumeran a continuación. En los casos donde no estén implementadas de manera integral, se recomienda a los bancos establecer una meta a nivel de resultados para garantizar que todas sean establecidas, implementadas y monitoreadas:

- Una estrategia de igualdad de género y/o plan de acción a nivel organizacional, que cubra los riesgos, oportunidades e impactos esperados relacionados con el género.
- Una política de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluida en los procesos de contratación, promoción y acceso a puestos de liderazgo.
- Una política de igualdad salarial y/o compromiso al respecto.
- Una política de licencia por maternidad remunerada.
- Un mecanismo y procedimiento confidencial de resolución de quejas, denuncia y no represalia, implementado para abordar y responder a incidentes de violencia y acoso, incluido el acoso sexual.
- Capacitación en liderazgo, programas de mentoría y/o coaching para apoyar a las mujeres a acceder a puestos de gestión y liderazgo.
- Evaluaciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo que incorporen consideraciones de género, permitiendo un entorno laboral que tome en cuenta las necesidades de salud, higiene y seguridad de todas las mujeres y trabajadores.
- Opciones de trabajo flexible disponibles para todas las personas empleadas.

- Este conjunto de políticas y prácticas fundamentales se complementa con aquellas consideradas más avanzadas, que representan un paso más allá de las políticas básicas. Estas incluyen otros tipos de licencia parental (por ejemplo, licencia de paternidad remunerada, licencia parental igualitaria, licencia por adopción y/o subrogación), capacitación y mentoría para reclutar mujeres en roles no tradicionales, y paquetes de beneficios adaptados a las necesidades de las mujeres. Una vez que las políticas y prácticas fundamentales estén establecidas, implementadas y monitoreadas, los bancos también deben aspirar a establecer metas relacionadas con estas políticas más avanzadas. Para obtener una lista completa, consulte el indicador GE103 dentro de la base de datos de indicadores.

Metas de outcome

Los bancos deben establecer metas para cerrar las brechas de género identificadas en los indicadores clave de resultados, según la lista proporcionada en el indicador GE100 dentro de la base de datos de indicadores. Estas incluyen las proporciones de género en el empleo y el liderazgo en diferentes departamentos dentro del banco, las tasas de retención y promoción, y la brecha salarial de género.

Lograr la paridad de género en cada nivel dentro de la organización es el objetivo final, pero se reconoce que este es un objetivo a más largo plazo para muchos bancos. En tales casos, los bancos deben procurar alinear sus metas interinas con las recomendaciones de los marcos de la industria relevantes, que variarán según el contexto nacional y regional. Por ejemplo, los Criterios 2X y los estándares EDGE utilizan el 30 % como umbral global para la representación de las mujeres en el liderazgo (tanto en roles ejecutivos como no ejecutivos). Sin embargo, dentro de la Unión Europea, las leyes exigen que al menos 40 % de los asientos de los consejos corporativos en roles no ejecutivos sean ocupados por el género subrepresentado.

Establecimiento de metas SMART para el cambio en la cartera

Establecer metas relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para las carteras de préstamos corporativos de los bancos está menos desarrollado en comparación con otras áreas de resultados. Afortunadamente, se pueden extraer lecciones de trabajos similares en otras áreas. Por ejemplo, metas equivalentes se están estableciendo cada vez más para objetivos climáticos, a medida que los bancos buscan reducir sus emisiones de carbono financiadas. Las lecciones de la inversión con enfoque de género también pueden informar sobre las formas en que un banco puede fortalecer intencionalmente la alineación de su cartera con los objetivos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Metas de output

Los bancos que son nuevos en el trabajo de “cambio en la cartera” probablemente deberán priorizar primero las metas de resultados relacionadas con la evaluación de carteras y procesos de debida diligencia con el fin de recopilar los datos relacionados con el género necesarios para establecer metas a nivel de resultados. La siguiente sección, “Diseño y ejecución de un plan de acción”, aborda cómo los bancos pueden adoptar un enfoque incremental de este tipo.

Se pueden establecer metas adicionales a nivel de resultados para monitorear la interacción de un banco con sus clientes sobre los riesgos y oportunidades relacionados con el género. La interacción es un mecanismo clave a través del cual los bancos pueden aprovechar su influencia como financiadores para apoyar a los clientes a mejorar sus prácticas y desempeño. Esto, a su vez, ayuda al banco a fortalecer la alineación de su cartera general con los objetivos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y alcanzar sus metas de resultados, como se describe a continuación.

Metas de outcome

Un conjunto de criterios clave de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (Tabla 2) permite a los bancos revisar sus carteras y establecer metas impulsadas por el impacto a nivel de resultados. Estos criterios se basan ampliamente en estándares existentes de la industria: los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y los Criterios 2X. Las metas relevantes podrían incluir un aumento en el volumen en dólares estadounidenses otorgado a empresas que cumplan uno o más de estos criterios y/o un aumento en la proporción de la cartera de un banco que cumple con uno o más de estos criterios (definido como el porcentaje de los fondos del préstamo o el porcentaje del número de negocios). Como punto de referencia, el umbral actual sugerido por 2X Global para la alineación de la cartera de las instituciones financieras con los Criterios 2X es del 30 %.²¹

21 2X Global. 2024. [2X Criteria Reference Guide](#).

Tabla 2: Criterios de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres para empresas

Categoría	Criterios
La empresa está comprometida con el avance de la igualdad de género	<p>Para calificar, la empresa debe contar con:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un compromiso público con la igualdad de género (por ejemplo, ser signataria de los WEPs o tener metas públicas reportadas al Consejo de Administración). ▪ Una estrategia o plan de acción de igualdad de género alineado con la guía de los WEPs. ▪ Una política de licencia parental remunerada implementada.²² ▪ Un mecanismo confidencial y anónimo de resolución de quejas, reporte y no represalia, implementado para abordar y responder a incidentes de violencia y acoso.²³ <p>La empresa también puede tener un compromiso claro con la contratación con enfoque de género y la diversidad de proveedores, así como la participación de empresas lideradas o propiedad de mujeres en su cadena de suministro²⁴ (avanzado).</p>
La empresa cumple con los umbrales de equilibrio de género en su fuerza laboral, gestión y/o liderazgo	<p>Para calificar, la empresa debe cumplir con los criterios anteriores y:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplir con los umbrales relevantes establecidos por los Criterios 2X²⁵ para emprendimiento/propiedad, liderazgo (incluida la gestión) y/o empleo.
La empresa ofrece productos o servicios que mejoran el bienestar de mujeres/niñas y/o impulsan la igualdad de género	<p>Para calificar, la empresa debe cumplir con los Criterios 2X para "productos y servicios".²⁶</p>

Una lista de indicadores que se puede utilizar tanto para metas de resultados como de impacto está disponible en la [base de datos de indicadores](#).

22 UN Women. 2020. [Attracting and Retaining Talent through Inclusive Family-Friendly Policies](#). Women's Empowerment Principles. Guidance Note, Principle 2.

23 UN Women. 2020. [Tackling Sexual Harassment in the World of Work](#). Women's Empowerment Principles. Guidance Note, Principle 3, and UN Women. 2020. [Gender-Based Violence and Harassment at Work](#). Women's Empowerment Principles. Policy Template.

24 UN Women. 2020. [Gender-Responsive Procurement](#). Women's Empowerment Principles. Guidance Note, Principle 5.

25 2X Global. 2024. [2X Criteria Reference Guide](#).

26 Ibid.

Estudio de caso: El fondo de financiamiento para PYMEs de Access Bank con metas relacionadas con género

Access Bank es un banco comercial de servicio completo que opera a través de una red de más de 700 sucursales y puntos de servicio en 22 países. El banco atiende a sus diversos mercados a través de cuatro segmentos de negocios: Banca Minorista, Comercial, Corporativa e Inversiones. Access Bank se convirtió en signatario de los WEPs el 7 de marzo de 2011 y de los PRB el 1 de septiembre de 2019.

Access Bank se ha asociado con el Banco Europeo de Inversiones para establecer un fondo de 50 millones de euros destinada a financiar PYMEs en Nigeria. El fondo financiará inversiones elegibles realizadas por PYMEs y empresas de mediana capitalización en sectores como transporte, cadenas de valor agrícola, manufactura, turismo y servicios.

El banco ha establecido una meta para que al menos el 30 % de los fondos proporcionados a través de este fondo apoyen a empresas lideradas o propiedad de mujeres o a empresas que ofrezcan un servicio o producto que beneficie desproporcionadamente a las mujeres, alineado con los Criterios 2X.

Este fondo se basa en el trabajo ya realizado a través de la iniciativa W de Access Bank, que abarca una gama de ofertas diseñadas específicamente para clientas mujeres. Estas incluyen productos y servicios especializados empaquetados—como préstamos y líneas de crédito, programas de desarrollo de capacidades y mentoría—para apoyar a las mujeres emprendedoras a hacer crecer sus negocios, mejorar el bienestar de sus familias y alcanzar sus metas de estilo de vida en general.

Lanzada inicialmente en Nigeria en 2014, la iniciativa W ahora está activa en 14 países: Ghana, Zambia, Sierra Leona, Gambia, Camerún, Guinea, Angola, Sudáfrica, Mozambique, Botsuana, Kenia, Ruanda, la República Democrática del Congo y Namibia.

Establecimiento de metas SMART para la salud e inclusión financiera

Se alienta a los bancos a establecer metas impulsadas por el impacto enfocadas en mejorar tanto la inclusión financiera (calidad del acceso) como la salud financiera de mujeres, niñas y negocios liderados o propiedad de mujeres. Esto implica no solo cerrar las brechas de género en el acceso y uso de productos y servicios financieros (metas a nivel de resultados), sino también esforzarse por empoderar a las mujeres para que construyan resiliencia financiera, confianza y estabilidad a largo plazo (metas a nivel de impacto).

Metas de output

A nivel de resultados, los bancos deben establecer metas para cerrar las brechas de género en:

- Calidad del acceso a productos y servicios financieros.
- Calidad del uso de productos y servicios financieros.
- Clientes apoyadas/os para mejorar su capacidad financiera.

Metas de outcome

En línea con la guía de UNEP FI 2024 sobre Impulsar el Impacto en la Salud e Inclusión Financiera de Individuos y Empresas, las metas de salud financiera (a nivel de impacto) deben cubrir componentes integrales de salud financiera, que incluyen:

- Gestión financiera diaria: gestionar las finanzas diarias para satisfacer las necesidades a corto plazo y apoyar los objetivos a largo plazo.
- Resiliencia financiera: poder absorber choques financieros y no financieros que requieran una solución financiera.
- Confianza financiera y autoeficacia: sentirse segura/o y en control de las finanzas personales y empresariales.
- Planificación y ejecución financiera: ser capaz de planificar, ejecutar y alcanzar metas a largo plazo.

Una lista de posibles indicadores que cubren cada uno de los componentes descritos anteriormente está disponible en la base de datos de indicadores.

Aspectos clave al establecer metas sobre salud e inclusión financiera

Los bancos deben asegurarse de que:

- Sean proporcionales a la participación de mercado del banco: por ejemplo, si un banco tiene una participación de mercado del 40 % en préstamos a PYMEs dentro de su mercado de operación y identifica una brecha del 25 % en el acceso a préstamos para negocios liderados o propiedad de mujeres, el banco debería establecer una meta para cerrar al menos el 40 % de esta brecha. Esto podría traducirse en un aumento general del 10 % en los préstamos a negocios liderados o propiedad de mujeres, reflejando la posición e influencia del banco en el mercado.
- Superen la tasa de crecimiento orgánico: por ejemplo, si la tasa de crecimiento orgánico del banco en clientes de negocios liderados o propiedad de mujeres es del 3 % anual, establecer una meta para alcanzar una tasa de crecimiento del 6 % refleja un compromiso de duplicar el ritmo.

Estudio de caso: Global Bank—Estableciendo objetivos basados en datos para la inclusión financiera de las mujeres

Global Bank Corporation es un banco 100% panameño de propiedad privada que dió comienzo a sus operaciones en 1994 y ofrece banca universal. Global Bank se convirtió en signatario de los PRB el 1 de septiembre de 2019.

Global Bank se ha comprometido a promover la inclusión financiera de las mujeres mejorando su acceso a los productos y servicios financieros. El enfoque del banco para alcanzar este objetivo ha evolucionado con el tiempo. En 2020, el banco se fijó el objetivo inicial de otorgar 90 millones de USD en préstamos a mujeres para junio de 2022, centrándose en hipotecas residenciales y financiación para MIPYMEs cuyas dueñas o líderes fuesen mujeres. Tras superar con éxito su objetivo, el banco refinó su enfoque para la siguiente fase, basándose en un análisis más detallado de las brechas de género existentes en sus productos y servicios, centrándose inicialmente en su cartera de banca personal. A pesar de que el 48% de sus clientes de depósito y el 51% de sus clientes de crédito son mujeres, el banco identificó brechas de género al desglosar el acceso por edad e ingresos, así como por género, con mayores brechas de género en el acceso a los productos para las mujeres más jóvenes y con menores ingresos.

Con base en estos datos, el banco estableció en junio de 2022 objetivos segmentados para incrementar la proporción de mujeres como clientas, diferenciando por segmentos de edad e ingresos. Para lograrlo, implementó productos específicos, como tarjetas de crédito, préstamos y cuentas de ahorro, con la meta de alcanzarlos antes de finalizar junio de 2025, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Producto	Segmento	Aumento de la cuota porcentual (%) de clientes mujeres
Cuenta de ahorro Global TAP	Edad >18 años; ingresos en general	Del 39,7% al 41,7%.
Tarjeta de crédito	Todos los rangos de edad, con ingresos >USD 2.500	Del 35,9% al 37,9%.
Tarjeta de crédito	Ingresos <=USD 800 y > 800,01 a <USD 2.499,99	56,8% a 57,8
Préstamo automóviles	Edad entre 22 y 61 años; ingresos	37,9% a 39,9
Préstamos Global TAP	Edad entre 20 y 52 años; ingresos mínimos de 650 USD >USD 2.500	42% a 44

Basado en nuevos análisis de mercado y estudios con clientes, el banco identificó el segmento de mujeres en el mercado laboral y las que pronto se incorporarán a él (como las recién egresadas y las empresarias) como arquetipos en los cuales basar su propuesta de valor.

Desde que identificó estas prioridades y fijó sus objetivos en 2022, Global Bank ha ajustado las condiciones y políticas de sus productos de financiamiento, como hipotecas, préstamos personales y préstamos para automóviles, con el objetivo de hacerlos más accesibles para las mujeres. Por ejemplo, ha implementado descuentos en las tasas de interés, plazos de amortización más amplios y umbrales de endeudamiento más elevados. Además, el banco lanzó una tarjeta de crédito diseñada específicamente para mujeres a través de su programa "Única", que incluye planes de asistencia personalizados, recompensas como el doble de puntos por compras relacionadas con la salud y un seguro de enfermedad crítica de hasta 10,000 USD. Para junio de 2024, el banco había alcanzado o superado tres de los cinco objetivos planteados.

Establecer objetivos SMART para el cambio de ecosistema

Se han identificado tres ámbitos (no exhaustivos) en los que los bancos pueden establecer objetivos basados en el impacto para su trabajo en esta área de resultados:

1. Promoción de política pública

A nivel de **resultados**, los bancos pueden establecer objetivos para incrementar la proporción de compromisos relacionados con la política y la promoción que incluyan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como tema central.

Las metas de output pueden enfocarse en lograr cambios específicos en el ámbito político que el banco desee influir.

2. Adquisiciones o compras con perspectiva de género

En cuanto a los outputs, los bancos pueden establecer objetivos relacionados con la diligencia debida de los proveedores, que es un primer paso fundamental para los bancos con prácticas de adquisición sensibles al género más incipientes; así como con los esfuerzos de compromiso de los proveedores, a través de los cuales los bancos pueden utilizar su influencia como compradores para animar a los proveedores a reforzar sus políticas y prácticas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

En cuanto a los outcomes, los bancos deben establecer objetivos relacionados con el gasto en adquisiciones o la selección de proveedores que cumplan los criterios de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres indicados en la Tabla 2. Hasta ahora, los gobiernos y las empresas suelen fijar metas para que entre el 5 % y el 30 % de sus proveedores cumplan con criterios relacionados con el género, dependiendo del nivel de madurez de la empresa y del contexto operativo local.²⁷

27 UN Women. 2020. [WEPs Guidance Note—Gender-responsive procurement](#)

3. Colaboración y financiación de organizaciones comunitarias

Los objetivos cuantitativos de **output** pueden enfocarse en la proporción de socios de un banco que priorizan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, o en el volumen de financiamiento otorgado para apoyar estas iniciativas.

Los objetivos de **outcome** deben centrarse en el seguimiento de los resultados previstos para las partes interesadas, como el número de mujeres que adquieren conocimientos financieros mejorados gracias a la colaboración del banco. Además, los bancos deben evaluar la calidad de la participación de las organizaciones involucradas y el grado en que movilizan a las partes interesadas de todo el ecosistema para promover un cambio sistémico.

El enfoque de los objetivos y acciones en esta área de resultados pueden estar relacionados con las operaciones del banco, aunque no es obligatorio, para facilitar y fortalecer su impacto en otras áreas de resultados. Por ejemplo, esto podría incluir la promoción de nuevas regulaciones de divulgación que aborden datos clave de género, con el objetivo de apoyar los esfuerzos del banco en el área de resultados 2, o el respaldo a organizaciones comunitarias que ofrecen programas de educación financiera para mujeres y niñas, o programas educativos enfocados en desarrollar habilidades para carreras en el sector bancario. De manera alternativa, los bancos pueden optar por enfocarse en temas relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que estén más alejados de su actividad principal, según las necesidades identificadas en la comunidad donde operan. Por ejemplo, podrían financiar refugios locales para mujeres o programas destinados a combatir la violencia de género.

Aplicar la perspectiva de género a los objetivos de otras áreas de impacto

Las desigualdades de género siguen omnipresentes en todos los aspectos del desarrollo sostenible, desde el clima y la naturaleza hasta la salud, el saneamiento y la educación. Es fundamental aplicar una perspectiva de género a la fijación de objetivos en otras áreas de impacto para garantizar que todos los objetivos de la organización sean inclusivos y equitativos. Las consideraciones de género pueden incorporarse en cada fase del proceso de fijación de objetivos:

- **Análisis del contexto:** para comprender las dimensiones de igualdad de género de un área de impacto determinada, como las desigualdades de género en el acceso a determinados bienes o servicios, y las necesidades o prioridades diferenciadas por género.
- **Evaluación de resultados:** revisar el impacto actual de un banco a través de datos desglosados por género y establecer líneas de base con perspectiva de género.

- Fijación de objetivos: establecer objetivos específicos para cerrar brechas entre hombres y mujeres e integrar indicadores clave de rendimiento con perspectiva de género en objetivos existentes.
- Diseñar y ejecutar un plan de acción: garantizar que el desarrollo del plan de acción incluya perspectivas diversas y refleje las necesidades específicas de cada género.
- Supervisión y elaboración de informes: recopilación, monitoreo y reporte de datos desglosados por género para objetivos específicos.

La siguiente sección explora cómo los objetivos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres pueden integrarse en los objetivos de cambio climático, como ejemplo ilustrativo de este proceso.

Integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los objetivos climáticos y la planificación de la transición climática

Los bancos desempeñan un papel fundamental en la transición hacia una economía de cero emisiones netas mediante su involucramiento con los clientes y la provisión de soluciones financieras. Cada vez más, los bancos adoptan objetivos y planes de acción sólidos, basados en la ciencia, para descarbonizar sus carteras y centrarse en modelos de negocio más sostenibles. Es esencial integrar consideraciones de género en estos esfuerzos para garantizar una transición justa. Los bancos pueden hacerlo de varias maneras, por ejemplo:

Evaluación de riesgos climáticos y de naturaleza y planes de acción: Las mejores prácticas del sector para evaluar y mitigar los riesgos relacionados con el clima y la naturaleza siguen un enfoque basado en cuatro pilares, en línea con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), anteriormente con las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras relacionadas con el Clima (TCFD) y del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras relacionada con la Naturaleza (TNFD), respectivamente. Las consideraciones de género pueden integrarse en cada uno de los cuatro pilares; aquí encontrará más orientación al respecto.

Mitigación climática y planes de transición a cero emisiones netas.

Objetivos de mitigación climática y planes de transición a cero emisiones

netas: La mayor proporción de las emisiones atribuibles a un banco procede de sus emisiones financiadas. Según la Guía para bancos sobre los fundamentos de la definición de objetivos de mitigación climática del PRB, los bancos deben dar prioridad a los objetivos de reducción de emisiones en los sectores más intensivos en carbono. La aplicación de una perspectiva de género a este proceso requiere una evaluación de los riesgos y oportunidades de género en esos sectores, en particular los relacionados con la transición neta a cero, y garantizar que el plan de transición de un banco tenga como objetivo el reducir las emisiones al tiempo que crea impactos positivos para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Establecer objetivos asociados es esencial para hacer un seguimiento de los resultados de género en el mundo real que un banco está creando a través de sus esfuerzos de mitigación del cambio climático. Los siguientes son ejemplos de indicadores sensibles al género relacionados con el plan de transición de un banco:

Metas de output

- Integración de las consideraciones de género en el análisis de riesgos climáticos y de naturaleza y en la planificación de acciones (sí/no)
- Integración de las consideraciones de género en el plan de transición climática, incluidas las emisiones financiadas (sí/no)
- Porcentaje de clientes con consideraciones de género en su plan de transición climática

Metas de outcome

- Reducción de las emisiones de CO₂ de forma que se fomente (o, como mínimo, no se perjudique) la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (sí/no)
- Porcentaje de la cartera que se ajusta a los criterios de igualdad de género y empoderamiento de la mujer (en la Tabla 2) y a una trayectoria de 1,5 °C (%)
- Volumen de préstamos verdes concedidos a empresas propiedad de mujeres y dirigidas por mujeres (USD)
- Volumen de financiación verde proporcionada a empresas que cumplen criterios clave de igualdad de género y empoderamiento de la mujer (enumerados en la Tabla 2) (USD)

Metas de impacto

- Número de pérdidas de empleo/ingresos de mujeres evitadas debido a las estrategias de financiación de la transición del banco (en comparación con los hombres) (#)
- Número de nuevos puestos de trabajo creados para las mujeres debido a las estrategias de financiación de la transición del banco (en comparación con los hombres) (#)
- Número de mujeres formadas/entrenadas debido a las estrategias de financiación de transición del banco (en comparación con los hombres) (#)
- Número de mujeres y niñas que se benefician o consumen nuevos productos y servicios ecológicos (ya sean productos y servicios minoristas del propio banco o productos y servicios de empresas a las que financia) (#)

Objetivos de adaptación al clima: El acceso a productos y servicios financieros adecuados es un factor clave para la resiliencia de las personas y las empresas frente a las perturbaciones climáticas. Establecer objetivos en el área de resultados 3 relacionados con productos y servicios financieros sensibles al género es, por tanto, una forma clave en la que los bancos pueden apoyar la resiliencia climática de las mujeres. Además de esto, los bancos pueden utilizar los datos recopilados a través de sus enfoques de evaluación de riesgos climáticos sensibles al género (cubiertos anteriormente) para informar su estrategia de adaptación y el establecimiento de objetivos, en línea con la orientación del PRB sobre el [establecimiento de objetivos de adaptación climática](#).

Recursos útiles sobre género y financiación de la lucha contra el cambio climático

- UNEP FI. 2024. "[Género y gestión de riesgos naturales: Un enfoque de cuatro pilares para las instituciones financieras](#)".
- 2X Global. [Conjunto de herramientas sobre género y financiación de la lucha contra el cambio climático](#), incluidas las [orientaciones sectoriales: Servicios financieros](#).
- Grupo de Acción por el Clima de Mujeres y Finanzas. 2023. [Aplicación de una perspectiva de género a la inversión climática: Un marco de acción](#).

Diseñar y ejecutar un plan de acción

Esta tarea consiste en diseñar una hoja de ruta clara con las medidas que deberá adoptar un banco para cumplir un objetivo establecido, incluidos los hitos para hacer un seguimiento de la ejecución del plan de acción y los progresos realizados hacia la obtención del objetivo. Los componentes clave de un plan de acción se ilustran en los ejemplos proporcionados por cada área de resultados.

Los resultados esperados para diseñar y ejecutar un plan de acción son:

- Plan de acción diseñado para alcanzar determinados objetivos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, incluidos plazos, hitos clave y funciones y responsabilidades.
- Acompañamiento de la estrategia de involucramiento con el cliente, cuando sea relevante.

Un plan de acción debe basarse en el análisis del contexto y la evaluación del rendimiento, que ayudan a identificar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos definidos a nivel de impacto, *outcome* y *output*. Las acciones pueden pertenecer a una o a todas las categorías siguientes:

	Políticas y procesos internos	Acciones para mejorar la cultura, las políticas, la gobernanza y las prácticas del banco para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
	Composición de la cartera y flujos financieros	Acciones para reorientar los flujos de préstamos e inversiones hacia empresas, sectores, actividades y proyectos que apoyen los objetivos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
	Involucramiento con el cliente	Acciones para implicar tanto a las empresas como a los clientes minoristas en la obtención de los objetivos de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
	Promoción de política pública y alianzas	Acciones destinadas a influir en un cambio social más amplio y crear un entorno propicio para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante las alianzas y la abogacía.

A la hora de diseñar y ejecutar un plan de acción, los bancos deben **garantizar que se consulte a las partes interesadas pertinentes desde el principio** y que se mantenga su compromiso durante el desarrollo y la ejecución del plan de acción. Esto debe incluir a las partes interesadas que participarán en la ejecución del plan, así como a las partes interesadas que se verán afectadas por la ejecución del plan de acción, por ejemplo, personal, clientela, proveedores/as y mujeres y niñas a las que van dirigidos los resultados. Debe buscarse una representación equilibrada de hombres y mujeres en los diferentes grupos de partes interesadas. En los casos en que el “involucramiento con el cliente” se identifique como una acción, es probable que también se requiera una estrategia específica para ello. Los avances deben comunicarse de forma periódica y transparente a lo largo de la ejecución del plan de acción.

También se recomienda que los bancos integren evaluaciones de riesgo periódicas en la aplicación del plan de acción, para identificar y mitigar proactivamente los riesgos, incluidos los efectos adversos no intencionados, como el sobreendeudamiento de la clientela o las prácticas discriminatorias.

Recursos útiles para apoyar el diseño y la aplicación de planes de acción

- [Módulo PME: Creación de un plan de acción en materia de género](#) (inicio de sesión obligatorio, pero accesible a todos, incluidos los no signatarios de los PME)
- [Plantilla del Plan de Acción de Género de los PME](#)
- En el [Anexo C](#) se ofrecen otros recursos útiles para apoyar el diseño y la aplicación de planes de acción en las distintas áreas de resultados.

Utilización de instrumentos financieros innovadores en materia de género

Los bancos pueden aprovechar instrumentos innovadores de financiación de género, como los bonos de género, para apoyar su labor en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Los bonos de género ofrecen la oportunidad de diversificar la base de inversionistas de un banco y aprovechar nuevas fuentes de financiación, además de demostrar el liderazgo de un banco en la promoción de la igualdad de género. Los ingresos de estos bonos pueden utilizarse para diversas iniciativas positivas en favor de la igualdad de género, como la financiación de líneas de crédito para mujeres y/o microempresas propiedad de mujeres o dirigidas por mujeres, y programas de desarrollo profesional para mejorar la trayectoria de liderazgo de las empleadas. Otros ejemplos de los tipos de proyectos que pueden financiarse utilizando estos instrumentos pueden encontrarse [aquí](#). Se ofrece orientación adicional en ONU Mujeres, British International Investment, FSD África y la Red FSD. 2024. [Gender Bonds: A Toolkit for the Design and Issuance of Gender Bonds in Africa](#).

Ejemplo ilustrativo: Plan de acción para un liderazgo con perspectiva de género y un objetivo de entorno laboral

El siguiente cuadro ofrece un ejemplo ilustrativo de un plan de acción para aumentar el equilibrio de género en la alta dirección de un banco

Meta: Nombrar mujeres en el 40% de los puestos de alta dirección en un plazo de cuatro años (la base es de 25%).						
Metas intermedias	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
	25%	30%	35%	40%		
Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 <p>Revisión de la progresión de las mujeres a lo largo del ciclo de vida del empleado, incluidos los obstáculos al liderazgo de las mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> Recopilar y analizar los datos de el personal a lo largo de todo su ciclo de vida²⁸ a través de un lente interseccional. Realice encuestas a el personal. 	<p>Establecimiento de mecanismos de retroalimentación anónima para el personal.</p> <p>Identificación de los obstáculos al liderazgo femenino y elaboración de un plan de acción.</p>	<p>Revisión anual y realización de encuestas, análisis de resultados y elaboración de informes.</p>	<p>Revisión anual y realización de encuestas, análisis de resultados y elaboración de informes.</p>	<p>Revisión anual y realización de encuestas, análisis de resultados y elaboración de informes.</p>	<p>Presupuesto anual de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)</p>	<p>Human Resources, DEI Lead</p>

28 The employee lifecycle encompasses: (1) Attraction and talent outreach, (2) Recruiting and hiring, (3) Onboarding and training, (4) Performance management, compensation and benefits, (5) Talent and leadership development, (6) Retention and employee engagement, (7) Succession planning and promotion, (8) Separation and retirement, and (9) Advocacy. Within this lifecycle, employees may leave temporarily for parental leave or other reasons.

Las acciones específicas deben responder a las barreras para el empoderamiento de las mujeres identificadas en el Año 1. Las acciones que se muestran a continuación son ejemplos ilustrativos no exhaustivos

Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 <p>Formalizar una política inclusiva de flexibilidad laboral y evaluar cómo pueden diseñarse los horarios, la ubicación y las condiciones de trabajo para adaptarse mejor a las necesidades y preferencias del personal.</p>	Comprender las prioridades del personal mediante encuestas y un diálogo permanente con los representantes de los/las trabajadores y/o los grupos de trabajadores.	Formalización y comunicación de la política inclusiva de flexibilidad laboral. Establecimiento de sistemas de seguimiento para controlar la aceptación, el uso y el impacto en la progresión del personal.	Revisión anual de la aceptación por parte del personal, la coherencia en la aplicación y el impacto de la política de progresión laboral, mediante la evaluación de datos del personal y mecanismos periódicos de retroalimentación.	Revisión anual de la aceptación por parte de el personal, la coherencia en la aplicación y el impacto de la política de progresión laboral, mediante la evaluación de datos de empleados y mecanismos periódicos de retroalimentación.	Presupuesto del Director de Recursos Humanos (CHRO)	CHRO
 <p>Reforzar las políticas de permisos familiares para incluir permisos de maternidad, paternidad o permisos retribuidos por adopción y/o gestación subrogada, según las carencias actuales.</p>	Comprender las prioridades de el personal mediante encuestas y un diálogo permanente con los representantes del personal y/o los grupos de empleados y empleadas	Refuerzo de las políticas de permisos familiares y establecimiento de mecanismos para supervisar su adopción.	Revisión anual de la aceptación por parte del personal, la coherencia en la aplicación y el impacto de la política de progresión laboral, mediante la evaluación de datos de empleados y mecanismos periódicos de retroalimentación.	Revisión anual de la aceptación por parte de el personal, la coherencia en la aplicación y el impacto de la política de progresión laboral, mediante la evaluación de datos de empleados y mecanismos periódicos de retroalimentación.	Presupuesto del Director de Recursos Humanos (CHRO)	CHRO

Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 Implementar formación obligatoria sobre prejuicios sexistas para todo el personal, especialmente aquellos con responsabilidades de contratación o evaluación del desempeño.		Se ha implementado la formación, logrando capacitar al 80 % de los responsables de contratación o evaluación del desempeño.	El 100 % de los responsables de contratación o evaluación del desempeño, y el 50 % de todo el personal, han recibido formación.	Formación anual impartida a todo el personal.	Presupuesto anual del DEI	Líder DEI
 Implementar formación en liderazgo inclusivo, complementada con programas de desarrollo de liderazgo (incluidos para líderes masculinos) y programas de mentoría para apoyar a las mujeres en su acceso a roles directivos y de liderazgo.		Lanzamiento y prueba de un programa de formación y mentoría	Formación impartida al 50 % de los/las líderes.	Training provided to 100% of leadership. Mentoring programme offered to all at middle management level. Uptake reviewed and the impact of training monitored.	Annual DEI budget	DEI Lead

Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 Incorporar la rendición de cuentas sobre los objetivos de igualdad de género en las revisiones periódicas del desempeño de los/las líderes.	Identificar y establecer objetivos específicos para que las unidades de negocio lideradas contribuyan al objetivo global de la organización, como el porcentaje de mujeres promovidas anualmente en cada unidad para reducir las brechas de género en el liderazgo.	Establecer un mecanismo para vincular la compensación de los/las líderes a la obtención de los objetivos de sus respectivas unidades de negocio.	Se realizan evaluaciones del rendimiento y se otorgan compensaciones en consecuencia.	Se realizan evaluaciones del rendimiento y se otorgan compensaciones en consecuencia.	Presupuesto del CEO	Director General/CEO
 Comprometerse con la industria o el gobierno a mejorar el equilibrio de género en el sector bancario.			Compromiso establecido y comunicado externamente.	Declaraciones anuales realizadas.	Presupuesto del CEO	Director General/CEO

Estudio de caso: Medidas del Banco de Irlanda para mejorar el equilibrio de género en la alta dirección y reducir la brecha salarial

El Grupo del Banco de Irlanda, un grupo diversificado de servicios financieros establecido en 1783 por Royal Charter, se convirtió en signatario de los Principios de Banca Responsable (PRB) el 1 de octubre de 2019.

En 2018, el Banco de Irlanda adoptó el objetivo anual de alcanzar un equilibrio de género del 50:50 en los nombramientos para puestos de alta dirección y liderazgo.²⁹ Este objetivo buscaba abordar la brecha de género en los niveles superiores de la organización, reconociendo que el desequilibrio de género en los puestos de liderazgo contribuía significativamente a la brecha salarial de género del banco. En ese momento, las mujeres representaban, en promedio, el 37 % de los puestos de alta dirección y liderazgo. El plan de acción del Banco de Irlanda para alcanzar el objetivo incluye:

- Programas de formación a medida para apoyar la progresión profesional de las mujeres y preparar a las futuras líderes femeninas.
- Formación obligatoria sobre contratación inclusiva para todos los responsables de contratación, a fin de que comprendan y aborden más eficazmente los prejuicios inconscientes en todas las características de la diversidad.
- Mejorar las políticas de permisos familiares para incluir un permiso de paternidad reforzado, un permiso parental y un permiso parental compartido; y la introducción de nuevos permisos por acogimiento familiar, pérdida prematura del embarazo, fertilidad y gestación subrogada.
- Cambio progresivo de las políticas y diálogo abierto para cuestionar los estigmas de las trabajadoras y mejorar el apoyo disponible, como la introducción de ayudas a la fertilidad y la maternidad subrogada y un diálogo abierto sobre la menopausia.
- Modelos de trabajo híbridos, respaldados por centros de trabajo en todo el país, desde los que se puede trabajar en lugar de hacerlo en las oficinas centrales, lo que reduce el tiempo de desplazamiento y favorece la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Adhesión al Club del 30% para aumentar la diversidad de género en los consejos de administración y los comités ejecutivos, y asociación con Family Carers Ireland para apoyar a los cuidadores en activo mediante una serie de medidas de apoyo, orientación y recursos.
- Establecer redes de inclusión y diversidad dirigidas por el personal y patrocinadas por los líderes, incluida una Red de Equilibrio de Género apoyada por miembros del Comité Ejecutivo.

29 Bank of Ireland defines senior management and leadership as middle management upwards (seniority bands 4–6 within the organisation).

En el primer semestre de 2024, el 46 % de los puestos de alta dirección y liderazgo estaban ocupados por mujeres, y la tasa de bajas alcanzó el nivel más bajo registrado, tanto para hombres como para mujeres. Las mujeres representaban el 40 % de los puestos de alta dirección y liderazgo. A finales de 2023, la brecha salarial de género en el banco se situó en el 21 %, una reducción respecto al 24.2 % de 2020, año en el que el banco comenzó a divulgar sus datos sobre la brecha salarial de género.

La experiencia del Banco de Irlanda demuestra que el progreso no siempre es lineal. Durante la pandemia de COVID-19, la tasa de mujeres candidatas a puestos de responsabilidad disminuyó significativamente, debido, en parte, a las desproporcionadas responsabilidades asistenciales asumidas por las mujeres en ese período. Este desafío llevó al banco a reflexionar y fortalecer las iniciativas de apoyo para sus empleadas. La implicación y el apoyo del equipo directivo del banco ha sido un motor fundamental para seguir invirtiendo y avanzando a pesar de estos retos y contratiempos.

Ejemplo ilustrativo: Plan de acción para el objetivo de cambio de cartera

La siguiente tabla presenta un ejemplo de un plan de acción para un enfoque gradual en la fijación de metas relacionadas con el cambio de cartera. Este enfoque implica que un banco establezca objetivos iniciales para su segmento corporativo más grande, basándose en datos fácilmente disponibles, como información divulgada públicamente o compromisos con la igualdad de género, por ejemplo: el estatus de firmante de los WEPs o certificaciones como EDGE o la certificación 2X. Mientras tanto, el banco desarrolla un plan de acción para ajustar y refinar estos objetivos a lo largo del tiempo, incorporando puntos de datos adicionales y ampliando el enfoque para incluir otros segmentos de clientes, como el segmento de PYME.

Meta: Aumentar la proporción de la cartera de préstamos corporativos (segmento: grandes empresas) alineada con los objetivos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres hasta el 30% en cuatro años (la base de referencia es de 15%).						
Metas intermedias	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
	15%	15%	20%	30%		
Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 Integrar criterios de perspectiva de género en los procesos de "Conoce a tu cliente" (CTC) y de diligencia debida para recopilar datos relevantes de los clientes.	Establecimiento de una base de referencia inicial exclusivamente para el segmento corporativo grande, utilizando los datos disponibles. Revisión de los procesos de CTC y de diligencia debida, incluyendo cómo optimizar los sistemas ya existentes para recopilar otros datos de sostenibilidad de los clientes (por ejemplo, emisiones de CO ₂ , biodiversidad).	CTC y procesos de diligencia debida revisados para incluir la recolección de datos de género relevantes para los criterios la Tabla 2 . Sistemas de gestión de datos revisados para facilitar el análisis de la cartera de proyectos en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	Análisis revisado de cartera utilizando datos actualizados.	Objetivos revisados establecidos para años posteriores, reflejando datos adicionales e incorporando la cartera de MIPYME del banco.	Presupuesto del Jefe de Sostenibilidad (CSO por sus siglas en inglés)	Jefe de Datos Oficial (Chief Data Officer en inglés)

Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
	<p>Llevar a cabo actualizaciones necesarias para evaluar toda la cartera de préstamos, incluidas las grandes empresas y los clientes MIPYME, en relación con los criterios de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Actualizaciones necesarias identificadas para evaluar toda la cartera de préstamos (incluidas las grandes empresas y las MIPYME clientes) con respecto a los criterios de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.</p>					

Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 Realizar una evaluación de la cartera sobre los riesgos y oportunidades relacionados con el género.	Desarrollo de un enfoque para la evaluación de la cartera.	Se ha completado la evaluación de la cartera y se han identificado riesgos y oportunidades sectoriales. que han servido de base para las estrategias de captación de clientes (véase la acción siguiente).	Se ha actualizado el enfoque de la evaluación de carteras para incluir datos más detallados de los clientes, obtenidos mediante procesos revisados de diligencia debida. Evaluación anual para identificar nuevos riesgos y oportunidades.	Evaluación anual para identificar nuevos riesgos y oportunidades.	Presupuesto del Jefe de Sostenibilidad (CSO por sus siglas en inglés)	Responsable de Sostenibilidad Social

Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 Dialogar con los clientes sobre temas clave para el empoderamiento de las mujeres.		Desarrollo de una estrategia de involucramiento con el cliente basada en los datos recopilados y en la evaluación de la cartera. Los temas pueden incluir el refuerzo de las políticas de permisos familiares de los clientes, el establecimiento de objetivos para el equilibrio de género en los puestos de liderazgo o el refuerzo de los enfoques para abordar la violencia de género en sus cadenas de suministro.	Diálogos de apertura con clientes seleccionados y definición de planes de apoyo.	Seguimiento de los indicadores clave de rendimiento en relación con el calendario del plan de apoyo.	Presupuesto del Jefe de Sostenibilidad (CSO por sus siglas en inglés)	Responsable de Sostenibilidad Social

Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 Emisión de un bono de género para financiar nuevos proyectos para empresas que cumplan criterios clave de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.	Establecimiento de un grupo de trabajo interno sobre el vínculo de género, compuesto por equipos de tesorería/financiación, administración de préstamos, relaciones con inversionistas, equipo jurídico, sostenibilidad, desarrollo empresarial y elaboración de informes, según corresponda.	Elaboración de un marco para bonos con el uso de ingresos identificado, vinculado a propuestas específicas mencionadas anteriormente. Definición de criterios para la selección de proyectos. Revisión del marco de bonos por parte de terceros. Establecimiento de la estructura de los bonos. Organización de una gira de presentación para inversionistas	Emisión de bonos, seguimiento de los ingresos y requisitos de información anual incorporados en el plan de trabajo estratégico.	Primer informe anual sobre la asignación de fondos e indicadores de impacto desglosados por género.	No se necesita presupuesto adicional, sólo tiempo del personal	Presidente del Grupo de Trabajo Interno sobre Bonos de Género que fue nombrado.
 Abogar por cambios políticos para fortalecer la normativa sobre divulgación de datos clave en materia de género.		Unirse al grupo de trabajo establecido sobre la regulación de la divulgación no financiera relacionada con las métricas sociales y de género.	Contribuir al grupo de trabajo de acuerdo con el plan de trabajo acordado.	Contribuir al grupo de trabajo de acuerdo con el plan de trabajo acordado.	Presupuesto del Jefe de Sostenibilidad (CSO por sus siglas en inglés)	Responsable de Política y Abogacía

Estudio de caso: Capacitar a las mujeres mediante la financiación sostenible: El enfoque de Akbank sobre la igualdad de género

Akbank, con sede en Estambul, es uno de los principales bancos de Turquía gracias a su amplia red de servicios y su tecnología de punta. Las principales actividades del banco son la banca de consumo, de PYME, comercial, de inversión empresarial y privada, así como la gestión de patrimonios, el cambio de divisas, los mercados monetarios y los servicios de banca internacional. Fundado en 1948 para atender las necesidades financieras de los y las productores/as locales de algodón, Akbank siempre ha estado impulsado por la misión de servir a sus comunidades, un compromiso que sigue guiando su actividad en la actualidad. Akbank atiende una clientela de 14,2 millones a través de 704 sucursales y un personal de 13.000 personas a septiembre de 2024. Akbank se convirtió en signatario de los WEP el 11 de octubre de 2016 y en signatario del PRB el 21 de junio de 2021.

Akbank se ha comprometido a proporcionar 800 000 millones de TRY en financiación sostenible para 2030 a través de operaciones que cumplan los criterios establecidos en su Marco de Financiación Sostenible. El marco del banco abarca tanto objetivos medioambientales como sociales, incluyendo productos y servicios de financiación que facilitan la igualdad de oportunidades, en consonancia con los objetivos de igualdad de género. La financiación de los objetivos de igualdad de género se realiza a través de:

- Préstamos sociales a empresas con una plantilla de al menos el 51% de mujeres o en las que la responsabilidad general de la gestión operativa recae en una mujer (o mujeres).
- Préstamos sociales para proyectos que financien o refinancien empresas propiedad de mujeres y/o centrados en la creación de oportunidades de empleo para mujeres y/o grupos vulnerables o que tengan como objetivo aumentar la participación de las mujeres en la mano de obra a través de, por ejemplo, programas de formación.
- Compromiso a mediano plazo: Para 2025, lograr una tasa de crecimiento del 10% anual en el número de clientes de empresas dirigidas por mujeres que tengan acceso a mínimo un producto financiero al que no hayan tenido acceso en el último año y que contribuya a aumentar la resiliencia financiera o a apoyar el crecimiento empresarial sostenible.

- El “Paquete PYME femeninas” de Akbank proporciona acceso a financiación con tipos de interés favorables, al tiempo que mejora la competitividad de las PYME femeninas mediante servicios de tutoría individualizada.
- Informes transparentes sobre el impacto positivo creado con las financiaciones de Akbank en el marco de los objetivos de igualdad de género por número de beneficiarios.
- La emisión a la Corporación Financiera de Desarrollo Internacional de EE.UU. (“DFC”) es el primer bono de género de nivel 2 del mundo, con un importe de 150 millones de dólares. Hasta 2023, alrededor de 19.000 pymes femeninas se financiaron a través de los bonos de sostenibilidad y sociales que Akbank emitió en los mercados internacionales.

Ejemplo ilustrativo: Plan de acción para el objetivo de salud e inclusión financieras

El siguiente cuadro ofrece un ejemplo ilustrativo de un plan de acción para una meta de inclusión financiera de clientes mujeres.

Meta: Aumentar la proporción de clientes mujeres que utilizan dos o más productos financieros activos, de diferentes categorías, con la organización hasta el 80% en un plazo de cuatro años (la base de referencia es de 42%).						
Metas intermedias	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
	42%	43%	60%	78%		
Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 Revisar la gestión de datos, los sistemas y los procesos de análisis para recopilar datos desglosados por género.	Revisión de los datos actuales e identificación de las actualizaciones necesarias, como la revisión de los procesos de CSC para registrar el género de la clientela, el cruce de diferentes fuentes de información de clientes existentes y el desglose de la información sobre la propiedad de productos y servicios financieros por género.	Revisión de los sistemas de gestión de datos y análisis de patrones de uso de productos y servicios financieros, incluyendo frecuencia de uso, canales utilizados y propósito del uso.	Integración de datos desglosados por género en los informes periódicos y en los procesos de toma de decisiones. Asimismo, se revisaron los sistemas de gestión de datos para incluir información sobre otras características de identidad, como edad y nivel educativo, con el objetivo de facilitar un análisis interseccional.	Datos desglosados por género y otras características de identidad integrados en los informes periódicos y en los procesos de toma de decisiones.	Presupuesto del Jefe del Mercado de la Mujer	Director de Datos

Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 Realizar encuestas y/o grupos focales con clientas para identificar las barreras de uso.	Identificación de los obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a diversos productos y servicios, seguida de la elaboración de un plan de acción.	Realización de una encuesta anual y análisis de los resultados.	Realización de una encuesta anual y análisis de los resultados.	Realización de una encuesta anual y análisis de los resultados.	Presupuesto del Jefe del Mercado de la Mujer	Director de Datos
Las acciones específicas deben responder a las barreras para el uso de productos financieros por parte de las mujeres identificadas en el primer año. A continuación se ofrecen ejemplos ilustrativos y no exhaustivos						
 Contratar a más mujeres en la banca y como agentes, además de ofrecer formación sobre prejuicios de género e inclusividad.		El 45% de los agentes contratados son mujeres. Se implementa la formación, alcanzando al 50% de los agentes.	El 50% de los agentes contratados son mujeres. Se implementa la formación, alcanzando al 100% de los agentes.	El 60% de los agentes contratados son mujeres, y se imparte formación anual a todos los agentes.	Presupuesto del Jefe del Mercado de la Mujer	Director de Recursos Humanos
 Revisar las comunicaciones y materiales publicitarios para eliminar estereotipos de género.		Revisión de todas las actividades de marketing y materiales para identificar estereotipos, seguido del desarrollo de un plan para eliminarlos en futuras campañas publicitarias.	Lanzamiento de nuevas campañas publicitarias, utilizando canales más inclusivos y dirigidas a clientas potenciales de diversos productos.	Evaluar los resultados de las campañas de marketing y realizar los ajustes necesarios para garantizar la inclusión de la perspectiva de género.	Presupuesto de marketing	Director de Marketing

Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 Revisar el desarrollo de productos procesos para incluir una perspectiva de género.		Revisión de la propuesta de valor de los productos existentes o nuevos en función de las características de los segmentos de clientas.	Revisión del proceso de diseño de productos para enfocarlo en el usuario, abordando las necesidades, intereses y objetivos de los segmentos de clientela femenina.	Revisión periódica del uso de los productos, la satisfacción de los clientes y la calidad de los mismos, desglosados por género, como base para innovar y desarrollar propuestas centradas en las mujeres.	Cofinanciado por el presupuesto del Mercado de Mujeres y el presupuesto de Desarrollo de Productos.	Jefe de Desarrollo de Productos
 Defender la educación financiera programas para niñas en las escuelas.		Tres iniciativas de promoción que se han apoyado o implementado.	Contribución o realización de tres actos de promoción y participación en un diálogo político apoyado o llevado a cabo.	Contribución o realización de tres actos de promoción y participación en dos diálogos políticos apoyados o llevados a cabo.	Presupuesto RSE	Responsable de Política y Abogacía

Ejemplo ilustrativo: Plan de acción para el objetivo de cambio de ecosistema

La siguiente tabla presenta un ejemplo de plan de acción basado en un enfoque por fases para establecer metas en la contratación con enfoque de género. Este enfoque permite que un banco comience con objetivos iniciales de gasto en contratación con empresas lideradas y propiedad de mujeres, mientras desarrolla un plan de acción para refinar y ampliar estos objetivos con el tiempo. El objetivo final incluye el gasto en contratación con empresas sensibles al género, es decir, aquellas que cumplen con otros criterios de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres descritos en el recuadro B.

Meta: en un plazo de cuatro años, el 25% de todos los gastos de contratación se realizarán con empresas propiedad de mujeres o dirigidas por mujeres (la cifra de referencia es del 12%).						
Interim targets Metas intermedias	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
	12%	15%	20%	25%		
Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 Clasificar a las y los proveedores/as y vendedores/as.	Realización de una encuesta entre las empresas existentes para identificar las empresas propiedad de mujeres y dirigidas por mujeres y/o las que cumplen los criterios de igualdad de género y empoderamiento de la mujer la Tabla 2 .	Clasificar a los nuevos proveedores con base en los datos recopilados mediante procesos revisados de diligencia debida. Supervisar el gasto trimestral y ajustar las estrategias de difusión y participación según los datos.	Clasificar a los nuevos proveedores con base en los datos recopilados mediante procesos revisados de diligencia debida. Supervisar el gasto trimestral y ajustar las estrategias de difusión y participación según los datos.	Clasificar a los nuevos proveedores con base en los datos recopilados mediante procesos revisados de diligencia debida. Supervisar el gasto trimestral y ajustar las estrategias de difusión y participación según los datos.	Presupuesto para sostenibilidad social	Jefe de Compras

Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 Consulta con empresas propiedad de mujeres y empresas dirigidas por mujeres.	Realizar consultas continuas con empresas lideradas y propiedad de mujeres para conocer sus experiencias y los desafíos que enfrentan al acceder o participar plenamente en la cadena de suministro, además de recopilar recomendaciones para abordar estos problemas.	Cambios implementados en respuesta a las limitaciones identificadas, como la actualización de las condiciones de pago.	Consulta continua para informar de las mejoras.	Consulta continua para informar de las mejoras.	Presupuesto para sostenibilidad social	Responsable de Sostenibilidad Social

Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 <p>Actualización de la política de adquisiciones, los criterios de selección de los y las proveedores/as y los procesos de diligencia debida para incorporar consideraciones de género.</p>	<p>Actualizar la política de adquisiciones, los criterios de selección de las y los proveedoras/ os y los procesos de diligencia debida para incluir consideraciones de género, haciendo referencia a los objetivos de gasto con empresas lideradas y propiedad de mujeres.</p> <p>Los criterios revisados se integraron en el software de contratación.</p>	<p>Requisitos de diligencia debida actualizados para incluir otros datos de género pertinentes para los criterios del Tabla 2.</p> <p>Actualización de las políticas de contratación para que respondan mejor a las necesidades de las empresas propiedad de mujeres y dirigidas por mujeres (por ejemplo, actualización de las condiciones de pago).</p>	<p>Análisis revisado de los y las proveedores/as con respecto a la igualdad de género adicional y los criterios de empoderamiento de las mujeres (véase "clasificar proveedores y vendedores").</p>	<p>Revisión de los objetivos fijados para los próximos años a fin de incorporar objetivos para las empresas que cumplan criterios clave de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (tal y como se ha señalado en la Tabla 2), más allá del género de los propietarios.</p>	<p>Presupuesto para sostenibilidad social</p>	<p>Jefe/a de Compras (en estrecha colaboración con el Jefe/a de Asuntos Jurídicos)</p>

Acciones	Hitos				Presupuesto	Propietario
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 Formar al personal de compras en los nuevos directrices y criterios.	Consultas continuas con el personal de contratación para informar de las actualizaciones y garantizar su aceptación.	Campaña interna de sensibilización y formación para los equipos de contratación sobre las políticas revisadas.	Recopilar información de los equipos de contratación sobre los desafíos en la implementación de las nuevas políticas y mejorar dichas políticas y la formación en consecuencia.	Consulta permanente con el personal de contratación para la fijación de objetivos revisados.	Presupuesto para sostenibilidad social	Jefe/a de Compras
 Establecer asociaciones con redes empresariales de mujeres.	Asociación establecida.	Realizar talleres trimestrales para fortalecer la capacidad de las empresas lideradas y propiedad de mujeres en relación con los requisitos de contratación.	Realizar talleres trimestrales para fortalecer la capacidad de las empresas lideradas y propiedad de mujeres en relación con los requisitos de contratación.	Realizar talleres trimestrales para fortalecer la capacidad de las empresas lideradas y propiedad de mujeres en relación con los requisitos de contratación.	Presupuesto de compras	Jefe/a de Compras

Estudio de caso: Contribución al desarrollo de la Taxonomía Financiera Sostenible de México—La experiencia de Banorte

Banorte se fundó en 1899 en la ciudad de Monterrey. Actualmente opera como un grupo financiero conocido como Grupo Financiero Banorte (GFNorte), que ofrece productos y servicios bancarios universales. Banorte se convirtió en signatario de los WEPs el 16 de agosto de 2014 y en signatario del PRB el 1 de septiembre de 2019.

Banorte colaboró con el Gobierno de México y otras partes interesadas de los sectores financiero, político y privado en el desarrollo de la Taxonomía Financiera Sostenible de México, la primera del mundo en dar prioridad a la igualdad de género. Esto incluyó el desarrollo de un Índice de Igualdad de Género para evaluar las contribuciones a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Aprovechando su propia experiencia en Sostenibilidad Corporativa y su propio trabajo interno sobre Diversidad, Equidad e Inclusión, Banorte aportó su experiencia técnica dentro del Grupo Técnico Temático de Igualdad de Género, ayudando a dar forma a la integración de la igualdad de género como objetivo transversal dentro de la Taxonomía.

Publicada en marzo de 2023, la Taxonomía sirve ahora para reforzar y ampliar el compromiso de Banorte con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. El banco está aplicando la Taxonomía para identificar oportunidades de financiación que cumplan los criterios necesarios para ser etiquetadas como sostenibles, ayudando a integrar las consideraciones de género en las prácticas de financiación sostenible en México.



Monitoreo y reporte

El monitoreo y la reportería sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres son vitales para evaluar los avances, garantizar la transparencia y la rendición de cuentas, mantener los compromisos adquiridos y promover la mejora continua dentro de la organización.

Los resultados recomendados para el seguimiento y la presentación de informes son identificar los:

- Funciones y responsabilidades de supervisión e información relacionadas con el sistema de gobernanza.
- Frecuencia de control
- Frecuencia de los informes y métricas que deben comunicarse
- Partes interesadas (internas y externas) con las que se compartirán los informes.

Monitoreo

El seguimiento implica revisar periódicamente si las acciones están dando los resultados previstos, esperados y deseados y considerar qué ajustes podrían ser necesarios. Se trata de un componente esencial de la gestión del impacto, que garantiza que la estrategia de género del banco siga siendo pertinente, eficaz y acorde con las necesidades de las partes interesadas.³⁰

Un proceso de seguimiento eficaz debe incorporar un circuito de retroalimentación con las partes interesadas como parte de una estrategia integral de participación de las partes interesadas. Al interactuar directamente con las principales partes interesadas—incluidos clientela, personal y comunidad- el banco puede recabar información sobre la eficacia de sus iniciativas de género, identificar problemas emergentes y comprender las áreas de mejora. Esto refuerza la transparencia y la confianza, pero también apoya la mejora continua de la estrategia de género, permitiendo al banco perfeccionar sus enfoques en función de los resultados del mundo real y la evolución de las expectativas de las partes interesadas.

El seguimiento también proporciona a la dirección información crítica para tomar decisiones estratégicas con conocimiento de causa. Con una retroalimentación periódica y un análisis basado en datos, los líderes pueden hacer ajustes oportunos que mejoren el impacto, la eficacia y la sostenibilidad de la estrategia de género del banco.

Mediante el fomento de una cultura de responsabilidad y colaboración, el banco puede mejorar continuamente su enfoque de la igualdad de género, creando un progreso sostenible y medible en consonancia con las expectativas de las partes interesadas y los objetivos de la organización.

30 See Step 5 of the UNEP FI [Impact Protocol](#) for more details.

El PRB y los WEP recomiendan que las métricas relacionadas con los objetivos, los KPI y los hitos se supervisen con una frecuencia que permita a los equipos de la organización obtener información oportuna para la toma de decisiones proactiva y el perfeccionamiento de la estrategia. Por lo general, los indicadores de impacto deben supervisarse al menos una vez al año, mientras que los indicadores de resultados deben evaluarse al menos semestralmente e, idealmente, trimestralmente. Para las métricas orientadas a los resultados o a la acción, se recomiendan comprobaciones periódicas al menos trimestrales, siendo la frecuencia óptima la mensual.

Estudio de caso: El cuadro de mando ESG de Citibanamex: impulsar la responsabilidad del liderazgo

Grupo Financiero Banamex, que opera bajo la marca Citibanamex, ofrece una amplia gama de servicios, incluyendo banca personal y corporativa, seguros y productos de inversión a clientes en México. Citibanamex se convirtió en signatario del PRB el 1 de septiembre de 2019 y en signatario de los WEPs el 10 de septiembre de 2019.

Desde 2021, Citibanamex utiliza su ESG Scorecard como herramienta estratégica para impulsar el compromiso del banco con el desarrollo sostenible y la igualdad. El cuadro de mando ESG se estructura en torno a tres pilares principales: desarrollo económico, progreso medioambiental e igualdad de oportunidades. El cuadro de mando supervisa las contribuciones de sus altos directivos con respecto a los objetivos fijados en cada pilar. Las primas de los ejecutivos (subordinados directos de los directores ejecutivos) responsables de aspectos de la estrategia ASG del banco están vinculadas a los resultados en relación con estos objetivos, lo que contribuye a impulsar la responsabilidad en los niveles más altos de la organización. El pilar de igualdad de oportunidades incluye el objetivo de mejorar el equilibrio de género en los puestos directivos en los que las mujeres han estado históricamente infrarrepresentadas, desde los mandos intermedios hasta los niveles más altos de la empresa.

Reportería

La divulgación pública de los avances es esencial para la transparencia y la rendición de cuentas ante las partes interesadas de un banco, ya que les permite evaluar el impacto social de una organización y las medidas que está adoptando. En consecuencia, esto fomenta la confianza en el compromiso del banco con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la sostenibilidad en general. La actualización periódica de los progresos también puede contribuir a la validación de los planes de acción, el compromiso de el personal, la evaluación comparativa con sus homólogos y la innovación, y puede reforzar aún más la credibilidad de una organización.³¹

31 See [PRB Principle 6: Transparency and Accountability](#) for more details.

En general, el PRB y los WEP recomiendan informar públicamente de los avances al menos una vez al año a las partes interesadas externas e informar trimestralmente de los avances a las partes interesadas internas que no sean partes operativas fundamentales de la estrategia de igualdad de género. Para los que sí son clave, se recomienda crear un cuadro de mandos que consolide todas las métricas críticas para que los equipos puedan evaluar los progresos e introducir rápidamente las mejoras necesarias. Esto aporta credibilidad a las declaraciones de los bancos, aumenta la concienciación sobre la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y anima a los usuarios y las usuarias del ecosistema financiero en general a considerar su propio papel en relación con el tema. Los WEP también recomiendan que los datos sobre el lugar de trabajo cubran al menos el 80% de la base de empleados. En la medida de lo posible, también se aconseja a las empresas que informen sobre otras categorías de diversidad (por ejemplo, edad, etnia) para captar las identidades múltiples e interrelacionadas de sus empleados.

Recursos disponibles en UNEP FI y ONU Mujeres	Declaración de progreso del PRB Marco de transparencia y rendición de cuentas de los PME Nota orientativa de los PME: Cómo informar sobre los progresos realizados
Otros recursos	Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) Normas de divulgación Normas del Consejo de Normas de Contabilidad Sostenible (SASB) Normas de la Global Reporting Initiative (GRI) Informes de sostenibilidad de las empresas de la UE

Cómo reportar basándose en el PRB

Los signatarios del PRB están obligados a proporcionar información sobre su aplicación del PRB en sus informes públicos existentes en los primeros 18 meses de convertirse en signatarios y cada año a partir de entonces. Para facilitar los esfuerzos de información en línea con el Principio 6, UNEP FI ha creado una [Plantilla de Declaración de Progreso de Banca Responsable](#). Se espera que los resultados de todas las tareas cubiertas en esta Guía se incluyan en los informes de sostenibilidad del banco, así como en el Resumen de Progreso de la Banca Responsable. Cuando los bancos no divulguen información adicional relacionada con el progreso en otras divulgaciones públicas de sostenibilidad, los bancos pueden completar la [Declaración de Progreso de Banca Responsable: Suplementos](#).

Cómo reportar en función de los PME

Se pide a los signatarios de los PME que informen sobre los progresos realizados de dos maneras: (1) indicadores esenciales, que midan los cambios positivos, irreversibles y sostenibles hacia la igualdad de género; y (2) un informe anual de sostenibilidad que destaque las medidas específicas para avanzar en la aplicación de los PME.

El marco de transparencia y rendición de cuentas de los PME también contiene indicadores complementarios que miden áreas clave para abordar las barreras sistémicas a la igualdad de género, pero que pueden diferir en importancia para empresas de diferentes industrias y tamaños.

Integración de los reportes sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres con otros marcos

Normas NIIF de divulgación de la sostenibilidad

De acuerdo con los párrafos 45 a 53 de la NIIF S1 Requisitos generales para la divulgación de información financiera relacionada con la sostenibilidad, las organizaciones deben revelar las métricas requeridas por una norma NIIF de divulgación de la sostenibilidad, desarrolladas por la organización, u obtenidas de otras fuentes para cada riesgo y oportunidad relacionados con la sostenibilidad de los que quepa esperar razonablemente que afecten a las perspectivas de la entidad. Si se utilizan métricas procedentes de fuentes ajenas a las NIIF, incluidas las de su organización o directrices centradas en el género, la NIIF S1 exige que la entidad identifique la fuente y la métrica utilizada. Al aplicar métricas procedentes de marcos de igualdad de género y empoderamiento de la mujer, pueden utilizarse los códigos correspondientes que figuran en la base de datos de indicadores.

Marco CSRD y ESRS

[Las Normas Europeas para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad](#) (ESRS, por sus siglas en inglés), impuestas por la Directiva sobre la Elaboración de Informes de Sostenibilidad Empresarial (CSRD, por sus siglas en inglés), incluyen requisitos de divulgación sobre políticas de igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Las ESRS S1 y ESRS S2 se centran en la no discriminación en la mano de obra y en la mano de obra de la cadena de valor. La ESRS S3 aborda los derechos humanos de la comunidad, vinculando los esfuerzos en materia de igualdad de género con impactos sociales más amplios. Estas tres normas abarcan la gobernanza y la gestión de riesgos, garantizando que las iniciativas de igualdad de género del banco se apliquen y supervisen eficazmente.

La lista completa de puntos de datos está disponible en [las Normas de la Guía de Implementación 3 \(IG3\)](#).

Iniciativa Mundial para la Elaboración de Informes (GRI)

En el momento de la publicación de esta guía, el GRI no dispone de normas sectoriales específicas para los servicios financieros. Sin embargo, [GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016](#) proporciona un marco para que las organizaciones informen sobre diversidad e igualdad de oportunidades, que abarca aspectos de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

Las organizaciones que dan prioridad a la igualdad de género como un tema material deben divulgar su enfoque de gestión, incluidas las líneas de base, los objetivos y las acciones, así como los indicadores clave de rendimiento (KPI). Estas divulgaciones pueden incorporar métricas desarrolladas internamente y de fuentes externas. Cuando se utilicen métricas de esta guía, las organizaciones pueden citar a UNEP FI/ONU Mujeres como fuente, junto con el código pertinente y el nombre del indicador o los estándares del tema material directamente relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

La estructura de la plantilla de información del PRB se ajusta a las normas GRI y garantiza una información exhaustiva y coherente sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Marco de información integrada

Los bancos que utilicen un enfoque de Informe Integrado deben tener en cuenta los efectos más amplios de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el capital financiero, manufacturado, intelectual, humano, social y relacional definido por el marco.³² Por ejemplo, las iniciativas de igualdad de género pueden mejorar el capital social y relacional al fomentar la confianza y la lealtad de la comunidad, así como el capital humano al mejorar las aptitudes y la diversidad de la plantilla. Esta alineación apoya la estrategia global de creación de valor del banco.

32 See the [Integrated Reporting Framework](#) for more details.

Anexos



Anexo A: Conceptos clave y definiciones

Vulnerabilidad del cliente

Basándose en el principio central de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de “no dejar a nadie atrás” y el objetivo de reducir las desigualdades a través de acciones equitativas, se anima a las instituciones financieras a dar prioridad a las personas o empresas que, debido a características o circunstancias socioeconómicas específicas, tienen más probabilidades de necesitar apoyo adicional o específico de ellas para ser incluidas financieramente, aumentar su alfabetización financiera, mejorar sus comportamientos financieros y/o aumentar su salud financiera. En general, es probable que estos grupos engloben a personas sin acceso o con escaso acceso al sistema financiero (no bancarizadas, subbancarizada o anteriormente bancarizadas) y a segmentos de la población que se enfrentan a una vulnerabilidad real o potencial.³³

La vulnerabilidad de los clientes se correlaciona con las características socioeconómicas (conocida como vulnerabilidad real), pero también puede estar presente cuando los clientes se enfrentan a circunstancias personales que les exponen a una mayor susceptibilidad de sufrir daños, perjuicios o pérdidas al interactuar con las instituciones financieras (conocida como vulnerabilidad potencial).³⁴ En muchos contextos, el género puede considerarse una vulnerabilidad real basada en desigualdades estructurales, culturales y sociales. Por ejemplo, las mujeres pueden enfrentarse a vulnerabilidades agravadas debido a la dependencia económica, la exposición a la violencia de género o las responsabilidades de cuidado, que pueden intensificar sus riesgos financieros.

Comprender la naturaleza, la escala y las capas de vulnerabilidad dentro de su mercado objetivo y su base de clientes permite a los bancos evaluar cómo afectan a los clientes las características que se entrecruzan. Permite a los bancos identificar los tipos de daño o desventaja a los que sus clientes pueden ser vulnerables desde una perspectiva financiera y cómo estas vulnerabilidades pueden afectar a su experiencia y resultados financieros. Este enfoque estratificado de la vulnerabilidad ayuda a los bancos a diseñar productos, servicios y sistemas de apoyo que respondan a los retos únicos e interrelacionados a los que se enfrentan sus clientes.

Salud financiera

La salud financiera se refiere a un estado en el que una persona o empresa puede gestionar sin problemas sus obligaciones financieras actuales y tener confianza en su futuro financiero. Puede utilizarse indistintamente con bienestar financiero y es un determinante clave del bienestar general de una persona o empresa. Incluye cuatro componentes muy interdependientes:

- Gestión financiera cotidiana: gestionar las finanzas del día a día para satisfacer las necesidades a corto plazo y apoyar los objetivos a largo plazo.

33 As expressed in UNEP FI's guidance on [Driving Impact on Financial Health and Inclusion of Individuals and Businesses: From Setting Targets to Implementation](#)

34 Based on the UK's Financial Conduct Authority. 2021. [FG21/1 Guidance for firms on the fair treatment of vulnerable customers](#) and discussions held in the 2023 Working Group on Financial Health and Inclusion.

- Resiliencia financiera: ser capaz de absorber los choques financieros y los choques no financieros que requieren una solución financiera.
- Confianza y autoeficacia financieras: sentirse seguro y en control de las finanzas personales y empresariales.
- Planificación y ejecución financiera: ser capaz de planificar, ejecutar y alcanzar objetivos a largo plazo.

La salud financiera es un componente fundamental del empoderamiento económico. Denota el acceso, la propiedad y el control de los recursos económicos, así como la capacidad y la agencia para tomar decisiones estratégicas utilizando dichos recursos. La salud financiera ayuda a las mujeres a obtener ingresos, acceder a puestos de trabajo y crear empresas, y refuerza su poder de negociación dentro del hogar. Es fundamental para el empoderamiento de las mujeres.

Inclusión financiera

La inclusión financiera es un componente clave de la salud financiera y se centra en garantizar que **todas** las personas y empresas tengan acceso asequible y efectivo a productos financieros adecuados, como pagos, remesas, ahorro, préstamos, inversiones y seguros, así como a servicios financieros y no financieros, utilizando los canales apropiados.

Género

El género está consagrado en el derecho internacional de los derechos humanos como el término utilizado para describir “las construcciones socioculturales que asignan papeles, comportamientos, formas de expresión, actividades y atributos según el significado dado a las características biológicas del sexo”.

Identidad de género

Aunque los conceptos de identidad de género varían mucho en todo el mundo, en general se define como la experiencia interna e individual de género que cada persona siente profundamente y que puede corresponderse o no con su sexo asignado al nacer o con el género que le atribuye la sociedad.

Gender-responsive

Los enfoques sensibles al género reconocen las diferentes necesidades de las personas de distinto sexo e incluyen acciones específicas o enfoques adaptados para intentar reducir las desigualdades de género.

Interseccionalidad

La interseccionalidad se refiere a las formas en que múltiples formas de desigualdad se exacerbaban mutuamente para crear obstáculos que a menudo no son ampliamente comprendidos o visibles por las formas convencionales de pensar. Por ejemplo, las experiencias de racismo y sexismo se entrecruzan y crean experiencias únicas para las mujeres de color, lo que da lugar a barreras sistémicas agravadas en el lugar de trabajo.³⁵

35 UN Women. 2021. [Understanding Intersectionality: Targeting All Forms of Discrimination in the World of Work. Guidance Note. Women's Empowerment Principals.](#)

Sexo

Clasificación de una persona según tenga características sexuales femeninas, masculinas y/o intersexuales. Mientras que a los bebés se les suele asignar el sexo masculino o femenino al nacer basándose únicamente en el aspecto de su anatomía externa, el sexo de una persona es una combinación de una serie de características sexuales corporales.

Empresas propiedad de mujeres y dirigidas por mujeres

Las empresas propiedad de mujeres y dirigidas por mujeres se definen en función del porcentaje de propiedad y/o gestión, o del nivel de control que se espera que tengan las mujeres dentro de la empresa. Sin embargo, no existe una definición estandarizada en el sector financiero. Las influencias locales, incluidas las condiciones de igualdad de género, las normas y tradiciones sociales, las leyes y reglamentos, y la disponibilidad, recopilación y supervisión de datos. Pueden influir en la elección de la definición utilizada por una institución concreta. A continuación se ofrecen algunas de las definiciones comunes.

Corporación Financiera Internacional: La definición de la CFI se centra en la propiedad de la empresa que, según los casos, puede complementarse con el liderazgo. En concreto, clasifica una empresa propiedad de mujeres como aquella que cumple los siguientes criterios:

- a. $\geq 51\%$ propiedad de mujer/mujeres; o
- b. $\geq 20\%$ propiedad de mujer/mujeres; y
 - i. tiene ≥ 1 mujer como CEO/COO/Presidenta/Vicepresidenta; y
 - ii. tiene $\geq 30\%$ del consejo de administración compuesto por mujeres, cuando existe un consejo.

Los Criterios 2X incluyen dos criterios relevantes:

- Espíritu empresarial y propiedad: Las mujeres tienen una participación en la propiedad del 51% O al menos el 50% de los fundadores fueron mujeres y mantienen un papel activo en la empresa.
- Liderazgo: Las mujeres están bien representadas (según los umbrales sectoriales y nacionales) en la alta dirección o en el Consejo/Comité de Inversión. El umbral mínimo global está fijado en el 30%. Sin embargo, los umbrales exactos se establecen en la intersección del país y el sector según los datos de referencia.

La Organización Internacional de Normalización (ISO), a través de su norma IWA 34:2021 indica que:

- Una empresa propiedad de mujeres es aquella que pertenece en más de un 50% a una o más mujeres, cuya dirección y control recaen en una o más mujeres, en la que una mujer es signataria de los documentos legales y las cuentas financieras de la empresa, y que funciona de forma independiente de las empresas que no son propiedad de mujeres.
- Las empresas dirigidas por mujeres son aquellas cuya propiedad pertenece al menos en un 25% a una o más mujeres, cuya dirección y control recaen en una o más mujeres, y que tienen al menos un tercio del consejo de administración compuesto por mujeres, cuando existe un consejo.

La definición preferida de PYME dirigida por mujeres en el marco [del Código WE Fi](#) incluye:

- Empresas de propiedad total o mayoritariamente femenina (más del 50%). También puede incluir empresas que tienen una participación significativa de mujeres y control femenino a través de la gestión y la gobernanza. En términos de gestión, la definición incluye empresas que tienen:
 - a. Una mujer como jefa ejecutiva con autoridad de firma; o
 - b. Un equipo ejecutivo compuesto exclusivamente por mujeres.

En términos de gobernanza, la definición incluye:

- a. Empresas en las que la mayoría de los miembros del consejo de administración son mujeres, o
 - b. Empresas presididas por una mujer y en las que la mayoría de los miembros del consejo de administración son mujeres.
- Varias iniciativas nacionales y regionales tienen sus propias definiciones de las empresas propiedad de mujeres y dirigidas por mujeres, por ejemplo en Chile, India y Sudáfrica.³⁶

Para más definiciones relacionadas con el tema, consulte el [Glosario de Igualdad de Género](#) de ONU Mujeres.

36 ITC SME Trade Academy. 2020. [Technical Note: Definitions for Women's Businesses](#).

Anexo B: Recursos útiles para el análisis del contexto

Ejemplos de marcos políticos pertinentes para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres:

Marcos globales

- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluido el ODS 5 sobre igualdad de género
- Declaración y Plataforma de Acción de Pekín y Pekín+30
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
- Convenios clave de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluidos los que se enumeran a continuación. La ratificación de cada convenio por país puede consultarse [aquí](#).
 - C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
 - R90 Recomendación sobre la igualdad de remuneración, 1951
 - C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
 - R111 Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
 - C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
 - R165 Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
 - C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000
 - R191 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000
- Acuerdo de París y programa de trabajo de Lima sobre género y su plan de acción de género

Marcos políticos regionales

- Marcos jurídicos sobre los derechos de la mujer, como el Protocolo de Maputo (África) y el Convenio de Estambul (Europa).
- Estrategias de género de los organismos regionales (por ejemplo, la Unión Europea y la Unión Africana)
- Estrategias climáticas de los organismos regionales
- Normativa regional sobre igualdad en el lugar de trabajo

Marcos políticos y/o reglamentarios nacionales

- Estrategias nacionales de igualdad de género
- Estrategias nacionales de inclusión financiera
- Planes nacionales de desarrollo
- Normativa sobre igualdad en el lugar de trabajo

Ejemplos de fuentes de datos para estadísticas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres:

Organización	Descripción	Fuente
Global		
CGAP-FinEquity	Ofrece estudios y datos sobre inclusión financiera, dirigidos específicamente a mujeres con bajos ingresos y marginadas.	CGAP-FinEquity
Medidas Iguales 2030	Datos y análisis sobre la igualdad de género en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	Medidas Iguales 2030
Findex mundial	Datos sobre inclusión financiera, incluidos datos desglosados por sexo sobre titularidad de cuentas, ahorros y préstamos.	Base de datos mundial Findex
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Datos sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, diferencias salariales y condiciones de empleo.	Datos de género de la OIT
Instituto Global McKinsey	Investigación e informes sobre el impacto económico de la igualdad de género.	Investigación de género de McKinsey
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	Datos sobre las diferencias entre hombres y mujeres en la educación, el empleo, el espíritu empresarial y la vida pública.	Datos de género de la OCDE
Pacto Mundial de la ONU	Herramientas e informes sobre la integración de la igualdad de género en las estrategias y operaciones empresariales.	Igualdad de género del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
ONU Mujeres	Fichas descriptivas por países de Women Count	Fichas descriptivas por países de ONU Mujeres
ONU Mujeres	Informes y datos sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer en diferentes regiones y sectores.	Centro de datos sobre el recuento de mujeres de ONU Mujeres
Índice de Desarrollo de Género del PNUD	Mide las disparidades de género en salud, empoderamiento y situación económica.	Índice de Desarrollo de Género del PNUD
PNUMA FI	Las herramientas tienen acceso a una evaluación integrada de las necesidades de los distintos países en los que operan.	Herramientas de gestión del impacto de UNEP FI
Naciones Unidas-Objetivos de Desarrollo Sostenible	Datos sobre los avances hacia la consecución de la igualdad de género en el marco del ODS 5.	Portal de datos sobre los ODS
UNESCO-Educación para Todos	Datos sobre las disparidades de género en la educación a escala mundial.	Datos de la UNESCO
Mujeres, empresas y Derecho	Datos sobre leyes y normativas que afectan a las oportunidades económicas de las mujeres.	Mujeres, empresas y Derecho

Banco Mundial	Datos desglosados por sexo sobre diversos indicadores, como salud, educación, empleo y participación política.	Estadísticas de género del Banco Mundial
Foro Económico Mundial	Evalúa las diferencias entre hombres y mujeres en los distintos países y sigue los progresos a lo largo del tiempo.	Informe sobre las diferencias de género en el mundo
África y Oriente Medio		
Banco Africano de Desarrollo	Perfiles de países que analizan los avances y retos de los países africanos en la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	Banco Africano de Desarrollo: Perfil de género por países
Comisión Económica de las Naciones Unidas para África	Ofrece perfiles estadísticos de los países de África Oriental, incluidas estadísticas de género.	Perfiles de los países
Asia-Pacífico		
Banco Asiático de Desarrollo	Datos sobre proyectos y políticas de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en Asia y el Pacífico.	Banco Asiático de Desarrollo: Estadísticas por economía
Comunidad del Pacífico	Datos sobre igualdad de género y derechos de la mujer en los países insulares del Pacífico	Centro de Datos de Género del Pacífico
Europa		
Consejo de Europa—Comisión de Igualdad de Género	Políticas, datos e informes sobre igualdad de género en los Estados miembros europeos.	Consejo de Europa Igualdad de género
Instituto Europeo de la Igualdad de Género	Datos e informes exhaustivos sobre la igualdad de género en los países europeos.	Estadísticas de género
Norteamérica		
Centro de Investigación Pew	Investigación sobre cuestiones de igualdad de género en Estados Unidos, como igualdad de género y discriminación, género y trabajo.	Centro de Investigación Pew: Género y LGBTQ
Instituto de Investigación Política sobre la Mujer	Datos e investigación sobre la situación económica de la mujer, incluidas las diferencias salariales, el empleo y la educación en Estados Unidos.	Datos sobre la situación de la mujer en los Estados
Estadísticas de Canadá	Proporciona datos sobre género, diversidad e inclusión en toda una serie de cuestiones sociales, económicas y políticas.	Centro de estadísticas sobre género, diversidad e inclusión
América Latina y Caribe		
Banco Interamericano de Desarrollo (BID)	Datos sobre género y diversidad en América Latina y el Caribe, incluidas las políticas e iniciativas de igualdad de género.	Género y diversidad en el BID

Anexo C: Recursos útiles por área de resultados

La lista que figura a continuación proporciona recursos adicionales útiles para ayudar a un banco a evaluar su rendimiento actual y a fundamentar el diseño y la aplicación de planes de acción.

En general

La [base de datos de indicadores](#), que proporciona indicadores relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para las cuatro áreas de resultados.

- [La Herramienta de Análisis de las Diferencias de Género de los PME](#), que ayuda a las empresas a evaluar los resultados en materia de igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.
- [UNEP FI Corporate Impact Analysis Tool](#), que ayuda a bancos e inversores a obtener una visión transversal de la situación y las posibilidades de impacto de sus clientes y empresas participadas.
- [UNEP FI Portfolio Impact Analysis Tool for Banks](#), que ayuda a identificar las áreas de impacto más significativas de un banco a partir de los datos introducidos en combinación con los mapas de impacto incorporados. La herramienta incluye módulos para la banca institucional y la banca de consumo.
- [Women's World Banking's Gender Performance Checklist](#), que proporciona una lista de atributos, políticas y prácticas que cada empresa debería desarrollar para mejorar su diversidad de género, y [Gender Assessment Methodology](#), que está diseñada para proporcionar información procesable sobre el estado de la diversidad de género interna de la empresa del usuario y su alcance al mercado femenino.
- Bloomberg's [Gender Reporting Framework](#), que incluye una lista de preguntas que una empresa puede utilizar para identificar áreas de mejora.

Liderazgo y entorno laboral con perspectiva de género

- Orientación de los PME sobre diversas cuestiones relacionadas con el liderazgo y el lugar de trabajo, incluida la lista de verificación de la contratación sensible al género y la orientación sobre la atracción y retención del talento mediante políticas inclusivas y favorables a la familia.
- Plantillas de políticas de los PME que incluyen, por ejemplo, la plantilla de Política de Trabajo Flexible de los PME y la plantilla de Política de Violencia de Género y Acoso en el Trabajo de los PME.
- Guía de conocimientos de FinEquity: Diversidad de género y desarrollo del liderazgo en los servicios financieros, que ofrece una selección de recursos, herramientas y soluciones para aumentar la diversidad de género en el sector de los servicios financieros.

Cambio de cartera

- Los Criterios 2X, que proporcionan un conjunto de indicadores para evaluar en qué medida una empresa o cartera ofrece a las mujeres oportunidades de liderazgo, empleo de calidad, financiación, apoyo empresarial y productos y servicios que mejoran la participación y el acceso económicos.
- British International Investment's Gender Toolkit, que ofrece orientación y herramientas para integrar las consideraciones de género en los procesos de inversión.
- UNEP FI PRB Guidance on Client Engagement, que ofrece directrices sectoriales sobre la participación de los clientes, centradas principalmente en la relación entre los bancos y sus clientes institucionales.
- La herramienta Gender ROI de Sweef Capital, que ayuda a empresas e inversores a realizar un análisis de género e identificar áreas concretas y prácticas de mejora en una sola empresa o en una cartera de inversiones.
- Bonds to Bridge the Gender Gap: A Practitioner's Guide to Using Sustainable Debt for Gender Equality, publicado por ONU Mujeres, la Asociación Internacional de Mercados de Capitales (ICMA) y la CFI, y Gender Bond Toolkit de ONU Mujeres, que incluye una guía paso a paso alineada con los principios de los bonos sostenibles de la ICMA.

Salud financiera e inclusión

- [Impulsar el impacto en la salud financiera y la inclusión de particulares y empresas: From Setting Targets to Implementation](#) por UNEP FI.
- [Financial Well-being Model and Score](#) del Financial Resilience Institute, que puede utilizarse para medir y hacer un seguimiento del bienestar financiero de los clientes.
- [Financial Health Score Toolkit](#) de la Financial Health Network, que puede utilizarse para identificar la salud financiera de los clientes y empleados de un banco.
- [Herramientas de evaluación de la inclusión financiera](#) del CGAP, que pueden utilizarse para comprender mejor los niveles de inclusión financiera experimentados por los clientes.
- [Herramientas de evaluación de la inclusión financiera](#) del Banco Mundial de la Mujer.
- [Guía de conocimientos FinEquity: Gender-intelligent Design in Financial Services](#), que ofrece orientación y recursos sobre por qué es fundamental diseñar productos y servicios para las mujeres, así como principios y enfoques de diseño para adoptar un planteamiento del diseño que tenga en cuenta las cuestiones de género.
- [Los Recursos para la aplicación](#) del Código WE de Finanzas se ajustan a los cinco pasos clave para aplicar el Código en un país.

Cambio de ecosistema

- Véase en el [Anexo B](#) una lista de marcos políticos pertinentes y un enlace para identificar qué países han ratificado los convenios de la OIT relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- [Gender-responsive procurement assessment tool](#) que ayuda a las empresas a evaluar sus avances en políticas y prácticas de contratación pública sensibles al género.



ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. ONU Mujeres, defensora mundial de las mujeres y las niñas, se creó para acelerar el progreso en la satisfacción de sus necesidades en todo el mundo.

ONU Mujeres apoya a los Estados miembros de la ONU ya que establecen normas mundiales para lograr la igualdad de género, y colabora con los gobiernos y la sociedad civil en el diseño de las leyes, políticas, programas y servicios necesarios para garantizar que las normas se apliquen de forma efectiva y beneficien realmente a las mujeres y niñas de todo el mundo. Trabaja a escala mundial para hacer realidad la visión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para mujeres y niñas y respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida, centrándose en cuatro prioridades estratégicas: Las mujeres lideran los sistemas de gobernanza, participan en ellos y se benefician de ellos por igual; Las mujeres tienen seguridad de ingresos, trabajo decente y autonomía económica; Todas las mujeres y las niñas viven una vida libre de todas las formas de violencia; Las mujeres y las niñas contribuyen y tienen mayor influencia en la construcción de una paz sostenible y resiliencia, y se benefician por igual de la prevención de desastres naturales y conflictos y de la acción humanitaria. ONU Mujeres también coordina y promueve el trabajo del sistema de las Naciones Unidas para hacer avanzar la igualdad de género.

UNEP FI reúne a una amplia red de bancos, aseguradoras e inversores que cataliza la acción en todo el sistema financiero para conseguir economías mundiales más sostenibles.

Durante más de 30 años, la Iniciativa ha conectado a la ONU con instituciones financieras de todo el mundo para dar forma a la agenda de las finanzas sostenibles, estableciendo los marcos de sostenibilidad más importantes del mundo que ayudan al sector financiero a abordar los retos medioambientales, sociales y de gobernanza globales.

UNEP FI convoca a más de 500 bancos y aseguradoras con activos superiores a 100 billones de USD y que están aplicando individualmente Principios para una banca responsable y Principios para unos seguros sostenibles de FI. La Iniciativa cultiva el liderazgo y promueve prácticas de mercado sostenibles apoyar la aplicación de los programas mundiales de a escala regional en toda África y Oriente Medio, Asia-Pacífico, Europa, América Latina y el Caribe y Norteamérica