

# TALLER práctico FINEQUITYALC

¿Cómo avanzar en la  
diversidad y el  
liderazgo en los  
servicios financieros?

Mayo 9, 2023

11 am - 1 pm EST US



JUNTO A:  
Andares Mujeres, Bancamía  
Colombia, MiBanco Perú y  
Banco Pichincha Ecuador



# Anfitriones



## Moderadoras



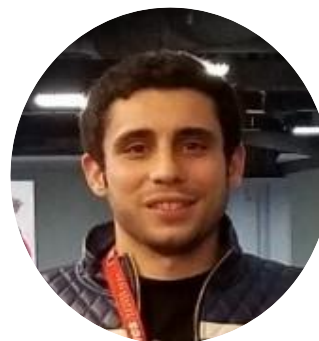
**Mariana Martínez**  
Líder Regional - FinEquityALC

[mmartinez8@worldbank.org](mailto:mmartinez8@worldbank.org)



**Barbara Magnoni**  
CEO - EA Consultants

[bmagnoni@eac-global.com](mailto:bmagnoni@eac-global.com)



**Daniel Contreras**  
IT - FinEquityALC

[dcontreras1@worldbank.org](mailto:dcontreras1@worldbank.org)



**Pilar Islas**  
EA Consultants

[pilargerencia@gmail.com](mailto:pilargerencia@gmail.com)

## Apoyo técnico y de salas



Algunos **consejos de Zoom** para que tu experiencia en este TALLER con FinEquityALC sea todo un éxito:

- Si utilizas la modalidad de **lado a lado del zoom (side by side – speaker view)**, esto te permitirá ver tanto al presentador como la presentación.
- Te animamos a que tengas tu **cámara encendida**.
- Durante **las sesiones grupales o salas**, los participantes pueden utilizar **sus cámaras y micrófonos encendidos**.
- **Preséntate en la caja del chat** mientras comenzamos.
- Asegúrate de incluir **tu nombre completo y el nombre de tu organización** mediante la función "cambiar nombre" en "Participantes".

Zoom Meeting



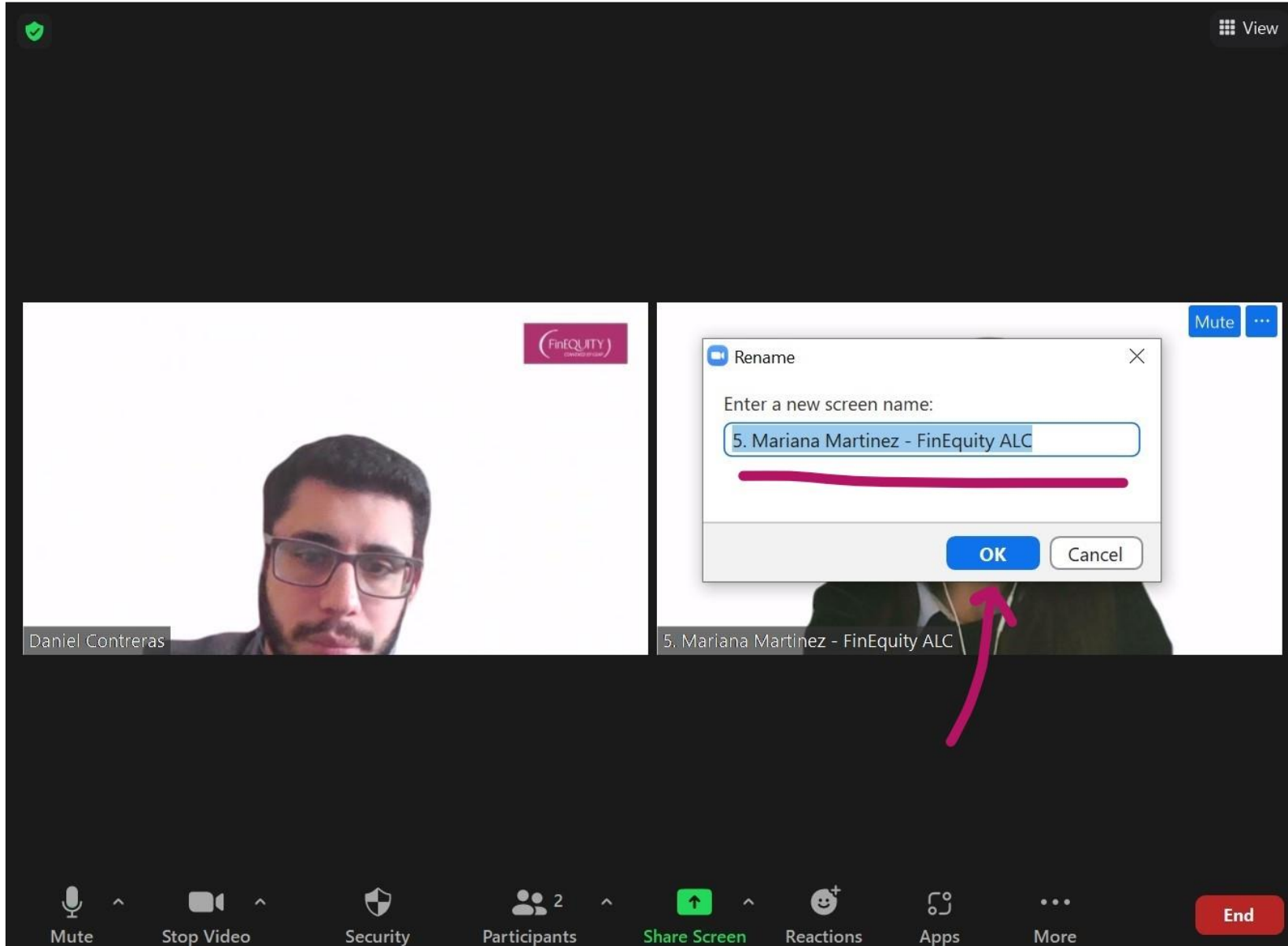
Zoom Meeting interface showing two video thumbnails. The left thumbnail shows Daniel Contreras and the right shows Mariana Martinez - FinEquity ALC. A pink arrow points to the 'Mute' button and the three-dot menu icon on the right thumbnail. A context menu is open over the three-dot icon, listing options: Mute My Audio (Alt+A), Stop Video, Choose Virtual Background..., Choose Video Filter..., Pin, Hide Self View, Add Profile Picture, and Rename (circled in pink).

Participants (2)

- MM Mariana Martinez - FinEquity ALC (Host, me)
- DC Daniel Contreras

Zoom Meeting toolbar with icons for Mute, Stop Video, Security, Participants (2), Share Screen, Reactions, Apps, More, End, Invite, Mute All, and a three-dot menu icon.





Zoom Meeting interface showing a video call. A dialog box titled "Rename" is overlaid on the right side of the video feed. The dialog box contains the text "Enter a new screen name:" and a text input field with the text "5. Mariana Martinez - FinEquity ALC". A pink arrow points to the "OK" button. The bottom toolbar includes icons for Mute, Stop Video, Security, Participants, Share Screen, Reactions, Apps, More, and End.

# Nos acompañan, nuestras panelistas



**Patricia Paredes**  
Gerente de Área Canal de Ventas  
MiBanco - Perú



**Angela María Panqueva**  
Directora de Equidad e Inclusión  
Bancamía - Colombia



**María Gabriela Dueñas**  
Gerente Desarrollo Organizacional  
Banco Pichincha - Ecuador

# Agenda – Taller FinEquityALC



- **Bienvenida** y dinámica de la jornada del Taller práctico FinEquityALC.
- **Presentación de objetivos** del taller práctico.
- **Consulta FinEquityALC:** ¿Qué temas consideras prioritarios para avanzar en la inclusión financiera de las mujeres en ALC?
- **Manos al aprendizaje:** Herramientas disponibles en el sector para evaluar la capacidad interna de género.
- **Panel:** Lecciones para avanzar en la diversidad y el liderazgo en los servicios financieros.
- **Salas de trabajo** (lideradas por panelistas):

**SALA 1** - Diseño de productos, liderazgo femenino y diversidad.

**SALA 2** - ¿Cómo empoderar el talento femenino?

**SALA 3** - ¿Cómo desarrollar un plan de carrera organizacional?

- **Compartir resultados y principales aprendizajes** de las salas de trabajo.
- **Cierre y pasos a seguir.**



Taller FinEquityALC

CONSULTA Comunidad  
FinEquityALC:

¿Qué temas  
consideras prioritarios  
para avanzar en la  
inclusión financiera de  
las mujeres en ALC?

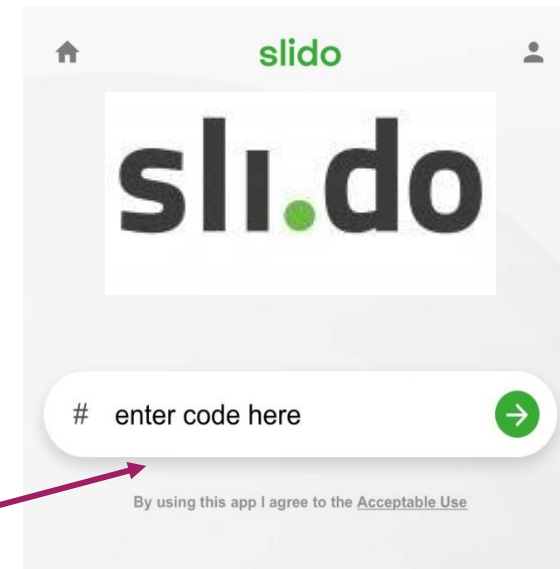


# Temas prioritarios FinEquityALC

Abre cualquier navegador en tu computadora o teléfono y escribe:

**www.slido.com**

Ingresa event code / código de evento:



# ¿Qué son las Guías de Recursos de FinEquityALC?

## Guía de Recursos FinEquityALC

- 

**1** **Guía de Recursos FinEquityALC: Incorporación del diseño inteligente de género en los servicios financieros**

Esta guía incluye recursos prácticos, enfoques y soluciones comprobadas para el diseño inteligente de género en los servicios financieros.
  - 

**2** **Guía de Recursos FinEquityALC: Diversidad de género y desarrollo de liderazgo en servicios financieros**

Esta guía incluye recursos prácticos, enfoques y soluciones comprobadas para ampliar la diversidad de género en el liderazgo y la fuerza laboral en el sector de los servicios financieros.
  - 

**3** **Guía de Recursos FinEquityALC: Datos y análisis de género**

Esta guía incluye recursos prácticos, enfoques y soluciones comprobadas para el diseño inteligente de género en los servicios financieros.
- Las guías incluyen una lista seleccionada de recursos prácticos (estudios de casos, herramientas, publicaciones, soluciones comprobadas y más) para promover la inclusión financiera de las mujeres en América Latina y el Caribe.
  - Pretenden servir como un marco de referencia para los actores del sector financiero.
  - Fueron desarrolladas, en colaboración con USAID, tomando en cuenta los aportes de los miembros y las necesidades de la comunidad de FinEquityALC.

# ¿Dónde encontrar las guías de FinEquityALC?



- Las encuentras en la **Comunidad de Práctica de FinEquityALC** en la plataforma del Portal FinDev/CGAP.
- Seleccionando **Recursos** en la barra de navegación.
- Puedes usar **este enlace** para ir a las guías:

<https://www.findevgateway.org/es/finequity-alc/recursos>

(te lo compartimos en la caja del chat)

## Guías de Recursos



FINEQUITYALC BLOG 11 Julio 2022

### Guía de Recursos FinEquityALC: Datos y análisis de género

Esta guía de FinEquityALC pretende ser un punto de partida para entender qué datos están disponibles y cómo analizar datos desglosados por sexo recopilados por organizaciones o a nivel nacional sobre la inclusión financiera de las mujeres.



FINEQUITYALC BLOG 11 Julio 2022

### Guía de Recursos FinEquityALC: Diversidad de género y desarrollo de liderazgo en servicios financieros

Esta guía de FinEquityALC incluye recursos prácticos, enfoques y soluciones comprobadas para ampliar la diversidad de género en el liderazgo y la fuerza laboral en el sector de los servicios financieros.

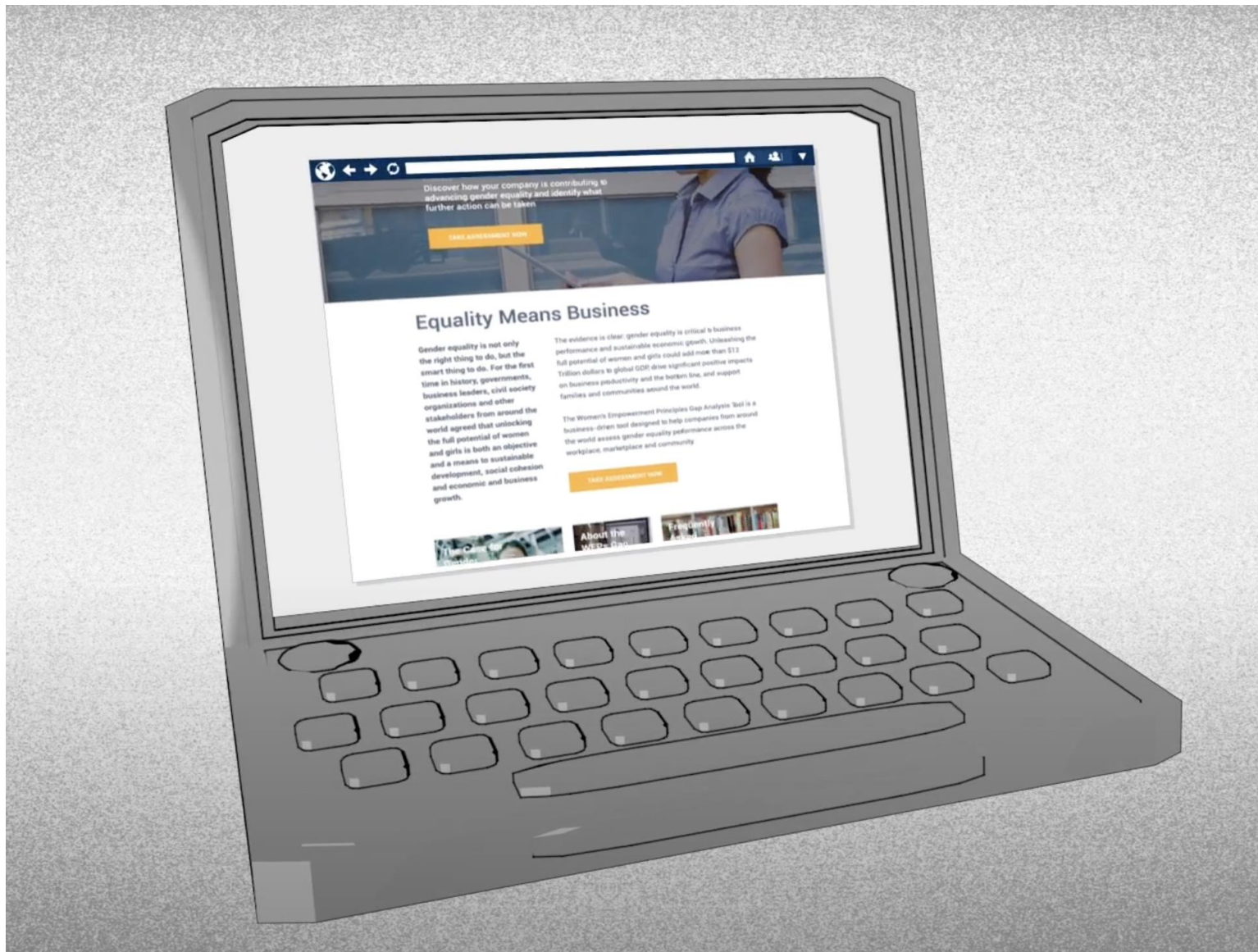


FINEQUITYALC BLOG 11 Julio 2022

### Guía de Recursos FinEquityALC: Incorporación del diseño inteligente de género en los servicios financieros

Esta guía de FinEquityALC incluye recursos prácticos, enfoques y soluciones comprobadas para el diseño inteligente de género en los servicios financieros.





¿Qué  
herramientas  
tenemos para  
identificar  
nuestras áreas de  
oportunidad?



- 1 La Herramienta Empresarial de Género WEP
- 2 El Fondo de Empoderamiento de la Mujer Ilu
- 3 Línea de progresividad de género (Andares Mujeres)
- 4 Club del 30% Irlanda - Herramienta de Diversidad e Inclusión

Ejemplos de  
Herramientas que  
encontramos en la Guía  
de *Recursos de  
FinEquityALC*:

**Diversidad de género y  
desarrollo de liderazgo en  
servicios financieros**

# 1) Herramienta Empresarial de Género WEP

## WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Los  
**7** PRINCIPIOS  
WEPs

Que orientan al sector privado para avanzar hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad son:

- 1 Promover **la igualdad de género** desde la dirección al más alto nivel.
- 2 Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo - respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- 3 Velar por **la salud, la seguridad y el bienestar** de todos los trabajadores y trabajadoras.
- 4 Promover **la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.**
- 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del **empoderamiento de las mujeres.**
- 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- 7 Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

# 1) Herramienta Empresarial de Género WEP

## 4. ¿La empresa tiene un enfoque de no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo y promoción profesional?

- No**, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero
  - está interesada en obtener más información.
  - planea tomar los primeros pasos el próximo año.
  - algunas oficinas de país o unidades negocio han dado algunos pasos.
  - Ninguna de las anteriores.
- Sí**, la empresa tiene un compromiso de liderazgo o de apoyo a la diversidad de género y empoderamiento de las mujeres.

### Compromiso

- tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia, que incluye oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, y apoya la conformación de un pool de mujeres calificadas para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel.

### Implementación

- ofrece programa/s de tutoría con apoyo específico para mujeres.
- ofrece entrenamiento en liderazgo con apoyo específico para mujeres.
- ofrece acceso a redes profesionales (internas y/o externas) con apoyo específico para mujeres.
- ofrece cursos de desarrollo, programas de rotación y oportunidades educativas con apoyo específico para mujeres.
- ofrece programas específicos para crear un pool de mujeres calificadas para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel.
- ha establecido medidas para garantizar que los programas de desarrollo profesional estén previstos en horarios que atiendan a las necesidades de hombres y mujeres (teniendo cuenta las responsabilidades familiares).

# 1) Herramienta Empresarial de Género WEP

---

## Medición

- tiene plazos, metas y objetivos medibles para crear un pool de mujeres calificadas para puestos de nivel directivo.

## Transparencia

- informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número promedio de horas de formación, con desglose por sexo y nivel del empleado.
- informa a la junta directiva o directorio sobre el número promedio de horas de formación, con desglose por sexo y nivel del empleado.
- informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número total de mujeres, en comparación con el de los hombres, en puestos de máximo nivel gerencial y directivo.
- informa a la junta directiva o directorio sobre el número total de mujeres, en comparación con el de los hombres, en puestos de máximo nivel gerencial y directivo.
- informa públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número total de empleados promovidos en el último año, con desglose por sexo.
- informa a la junta directiva o directorio sobre el número total de empleados promovidos en el último año, con desglose por sexo.



# Ejemplo práctico: Herramienta WEP



## Andares Mujeres

--

Current Score

--

Last Evaluation

 [Take the WEPs Tool](#)

### Preview Questions & Resources:

 [PDF Questions](#)

 [Excel Questions](#)

 [View Resources](#)

### HISTORY

#### Your Previous Scores

Date	Score	Results
--	--	--

### HELP

#### Frequently Asked Questions

Why use the WEPs Tool - What is the benefit to my company?

Is there a fee to use the tool? What are the resources needed?

Can the self-assessment be completed in sections? May I save as I go?

Will my company's information remain private?

 [View All Topics](#)

# Take the WEPs Tool - Overview

¡Bienvenido a la herramienta de análisis de brecha de género de WEP! Esta herramienta de autoevaluación **contiene 18 preguntas de opción múltiple que están estructuradas por Liderazgo, Lugar de trabajo, Mercado y Comunidad**. Las preguntas están orientadas al proceso para que pueda comprender mejor las políticas y prácticas que tiene su empresa para maximizar los impactos positivos para las mujeres y las niñas.

Después de las preguntas de opción múltiple, **hay un conjunto de 13 indicadores de resultado**. Alentamos a su empresa a completar los datos y medir el progreso a lo largo del tiempo.

Puede guardar sus respuestas y volver a la evaluación en cualquier momento. También podrá navegar hacia atrás y revisar las respuestas enviadas anteriormente.

## Identify Assessment Year & Confirm Company Profile

**Assessment Year\***

2023

Indicate what year this Assessment covers.

Please review and confirm your company profile before proceeding.\*

**Begin the WEPs Tool!**

## 1. Tiene su empresa compromiso de liderazgo y apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?

- No**, our company currently does not have an approach, but:
- Yes**, our company has leadership commitment or support for gender equality and women's empowerment.

Leadership and Strategy	1/1
Workplace	0/11
Marketplace	0/4
Community	0/2

### Why This Matters

Top level support and commitment is crucial to ensuring the maximum impact of gender equality policies and practices. Affirming top level buy-in will enable gender policies and programmes to be sustainable and integrated throughout the company's business operations, resulting in better outcomes for female employees, business partners and customers.

*¿Por qué esto es importante?*

*El apoyo y el compromiso de alto nivel son cruciales para garantizar el máximo impacto de las políticas y prácticas de igualdad de género.*

*Afirmar la aceptación de alto nivel permitirá que las políticas y programas de género sean sostenibles e integrados en todas las operaciones de negocios de la empresa, lo que dará como resultado mejores resultados para las empleadas, socios comerciales y clientes.*

## 1. Tiene su empresa compromiso de liderazgo y apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?

- No**, our company currently does not have an approach, but:
- We are interested in learning more.
  - We plan to take steps in the next year.
  - Some of our country offices or business units have taken steps.
  - None of the above.
- Yes**, our company has leadership commitment or support for gender equality and women's empowerment.

Leadership and Strategy 1/1

Workplace 0/11

Marketplace 0/4

Community 0/2

### Why This Matters

Top level support and commitment is crucial to ensuring the maximum impact of gender equality policies and practices. Affirming top level buy-in will enable gender policies and programmes to be sustainable and integrated throughout the company's business operations, resulting in better outcomes for female employees, business partners and customers.

*¿Por qué esto es importante?*

*El apoyo y el compromiso de alto nivel son cruciales para garantizar el máximo impacto de las políticas y prácticas de igualdad de género.*

*Afirmar la aceptación de alto nivel permitirá que las políticas y programas de género sean sostenibles e integrados en todas las operaciones de negocio de la empresa, lo que dará como resultado mejores resultados para las empleadas, socios comerciales y clientes.*



# 1. Tiene su empresa compromiso de liderazgo y apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?

- No, our company currently does not have an approach, but:
- Yes, our company has leadership commitment or support for gender equality and women's empowerment.

Check all that apply:

## Commitment

- Has circulated an internal communication(s) and/or informal acknowledgement of the relevance of gender equality and women's empowerment
- Has released a public written statement or commitment outlining our company's commitment to gender equality and women's empowerment (e.g. WEPs CEO Statement of Support)

## Implementation

Leadership and Strategy	1/1
Workplace	0/11
Marketplace	0/4
Community	0/2

### Why This Matters

Top level support and commitment is crucial to ensuring the maximum impact of gender equality policies and practices. Affirming top level buy-in will enable gender policies and programmes to be sustainable and integrated throughout the company's business operations, resulting in better outcomes for female employees, business partners and customers.

## ¿Por qué esto es importante?

El apoyo y el compromiso de alto nivel son cruciales para garantizar el máximo impacto de las políticas y prácticas de igualdad de género.

Afirmar la aceptación de alto nivel permitirá que las políticas y programas de género sean sostenibles e integrados en todas las operaciones de negocios de la empresa, lo que dará como resultado mejores resultados para las empleadas, socios comerciales y clientes.

Sí, nuestra empresa tiene un **compromiso** de liderazgo o apoyo para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

### Compromiso

Comunicación interna  
Comunicación externa

# 1. Tiene su empresa compromiso de liderazgo y apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?

## Implementación

Estrategias de mejora en equidad de género

Caso de negocios o inversión

Estrategia que enlaza la equidad de género con la sostenibilidad corporativa o desempeño comercial

Estrategia de equidad de género diseñada con los aportes del personal

Estrategia de equidad de género diseñada con consultas con actores externos

Estrategia de equidad de género comunicada a todo el personal

Promueve la equidad de género y empoderamiento de mujeres en foros públicos



## Implementation

- Has an organization-wide gender equality strategy that identifies specific priority areas where further improvement can be made
- Has an organization-wide gender equality strategy that includes a business case or rationale for investment in gender equality
- Has an organization-wide gender equality strategy that articulates the link between gender equality and other areas of corporate sustainability and business performance
- Has an organization-wide gender equality strategy that was developed in consultation with employees
- Has an organization-wide gender equality strategy that was developed in consultation with external stakeholders
- Has an organization-wide gender equality strategy this is communicated to all employees
- Advocates for gender equality and women's empowerment and promotes our company' commitment in public forums

# 1. Tiene su empresa compromiso de liderazgo y apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?

## Medición

Incluye objetivos y metas medibles y con plazos determinados en la estrategia

Incluye mecanismos formales de rendición de cuentas para el progreso y los resultados de la estrategia

## Transparencia

Informa públicamente a las partes interesadas de la empresa sobre el progreso realizado y los resultados de los compromisos y objetivos de la estrategia

Informes a la junta sobre el progreso realizado y los resultados de los compromisos y metas de la estrategia

**Measurement**

- Includes time-bound, measurable goals and targets in the strategy
- Includes formal accountability mechanisms for progress and outcomes on the strategy

**Transparency**

- Reports publicly to company stakeholders on progress made and outcomes of strategy commitments and targets
- Reports to the board on progress made and outcomes of strategy commitments and targets

« Previous Question      Save & Complete later      Next Question »

# Andares Mujeres

Results, Completed on: May 8, 2023

[Download Results PDF](#)

[Update Outcomes Info](#)

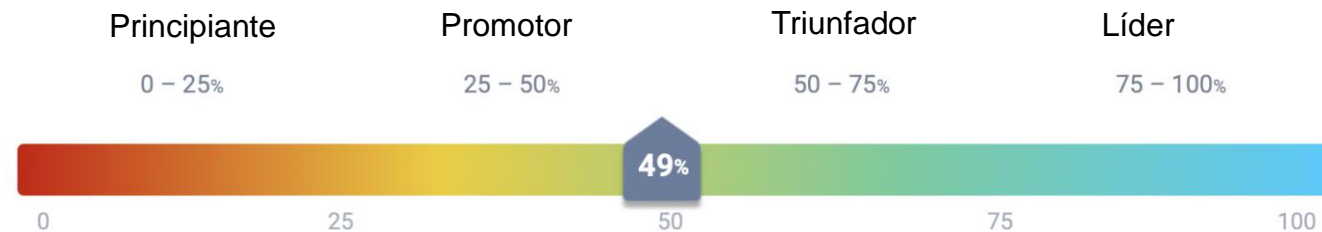
**Tu Calificación es**

**49%**

## Promotor

*¡Estás progresando! Su empresa reconoce el importancia de la igualdad de género y está tomando pasos para introducir políticas y prácticas, pero todavía se necesita Trabajar en un enfoque estratégico para implementar su compromiso, y medir y reportar el progreso.*

*Estos recursos le ayudarán para integrar el género en todas las operaciones del negocio y sus políticas de apoyo. Consulte la sección de implementación de cada pregunta así como los recursos identificados. para ayudarle a convertirse en un **Triunfador**.*



# Tu calificación por pregunta individual

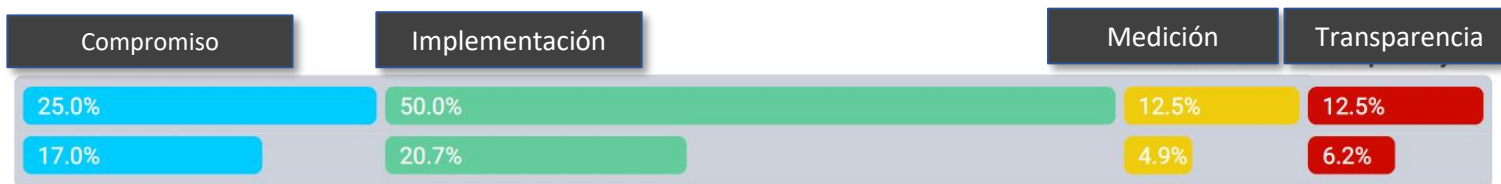


Liderazgo y estrategia	Lugar de Trabajo	Mercado	Comunidad
Q1. Leadership Commitment (71%)	Q4. Professional Development and Promotion (92%)	Q16. Product/Service Development with a Gender Lens (94%)	Q18. CSR, Philanthropy, Advocacy, and Partnerships to Support Gender Equality (94%)
	Q3. Recruitment (89%)	Q15. Gender Responsible Marketing (78%)	Q17. Applying a Gender Lens to Community Relations (69%)
	Q9. Work/Life Balance (58%)	Q14. Supplier Performance on Gender Equality (59%)	
	Q2. Non-discrimination and Equal Opportunity Policy (55%)	Q13. Women-Owned Businesses (58%)	
	Q8. Parental and Caregiver Support (33%)		
	Q11. Health, Safety, and Hygiene (30%)		
	Q5. Equal Compensation (0%)		
	Q6. Maternity Leave (0%)		
	Q7. Paternity Leave (0%)		
	Q10. Violence, Harassment, and Sexual Exploitation (0%)		
	Q12. Access to Quality Health Services (0%)		



## Tu progreso por Etapas Gerenciales

Your progress by each management stage is shown below as compared the maximum possible % score within each management stage - Commitment, Implementation, Measurement, and Transparency.



Para más información

<https://weps-gapanalysis.org>

## 2) Caja de herramientas Ilu



## 2) Caja de herramientas Ilu

Entre las estrategias de la organización para promover la participación y presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisión y directivos, ¿se encuentra la implementación de acciones afirmativas?

Sí, la empresa ha implementado acciones afirmativas. 1) Se estableció un porcentaje paritario del 50% de presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión y directivos. 2) Hay medidas especiales para las promociones como contar con candidatas en todas las ternas, privilegiar el ascenso de mujeres cuando hay empate o concursos exclusivos dirigidos a mujeres.

Se cuenta con avances. 1) Se estableció un porcentaje mínimo del 30% de presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión y directivos. 2) Hay medidas especiales para las promociones como contar con candidatas en todas las ternas, privilegiar el ascenso de mujeres cuando hay empate o concursos exclusivos dirigidos a mujeres.

En este momento la organización no incorpora como una de sus estrategias las acciones afirmativas, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.

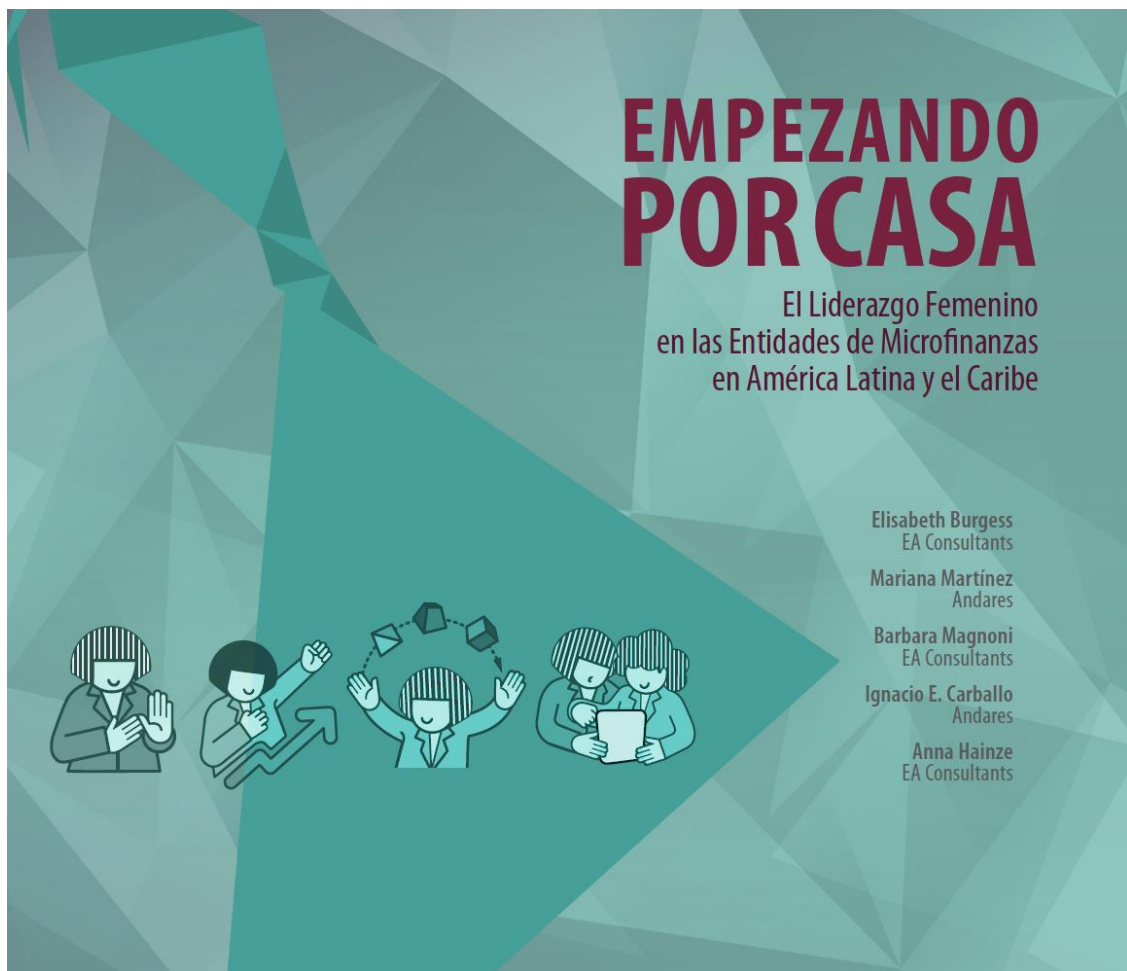
¿La organización cuenta con algún distintivo o certificación en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

Sí, la empresa cuenta con un distintivo o certificación obtenida por parte de una institución externa. 1) Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de ONU Mujeres y el Pacto Mundial. 2) Sello nacional o sello de igualdad de género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 3) Certificación internacional. 4) Otro distintivo o certificación.

Se cuenta con avances. 1) La empresa contaba con una certificación, pero ya no está vigente. 2) La empresa está en proceso de obtener alguna certificación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. 3) La organización ha sido incluida en algún ranking de empresas por su compromiso y prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En este momento la empresa no cuenta con un distintivo o certificación, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.

# 3) Línea de Progresividad en Inclusión de Género (Andares Mujeres)



IMF con Ningún Apoyo	IMF con Grado Intermedio de Apoyo	IMF con Grado Marcado de Apoyo
<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ Falta de reconocimiento de los beneficios de la heterogeneidad.</li> <li>▲ Sin política de igualdad oportunidades laborales.</li> <li>▲ Reclutamiento de altos cargos fuera de la IMF.</li> <li>▲ Sin programas de capacitación ni planes de carrera institucionales.</li> <li>▲ Suele ocurrir en mercados más competitivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ Se reclutan a mujeres con fin de fortalecer la planta laboral, pero sin reconocimiento explícito de los beneficios a la heterogeneidad de liderazgo.</li> <li>▲ Políticas de igualdad oportunidades laborales.</li> <li>▲ Programas de capacitación y planes de carrera institucionales.</li> <li>▲ Políticas de maternidad y lactancia, sala cunas y subsidio pediatras.</li> <li>▲ Suele haber más mujeres en la planilla laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ Algún reconocimiento de la importancia en su éxito de la inclusión de la mujer en el liderazgo de la entidad, pero no llega a ser parte fundamental de la cultura institucional.</li> <li>▲ Programa de liderazgo para la mujer.</li> <li>▲ Suele ocurrir en IMFs con una Gerente General mujer y mayor porcentaje de mujeres en los directorios y en las altas gerencias.</li> <li>▲ Reconocimiento explícito del liderazgo de la mujer como parte de la estrategia y cultura de la entidad.</li> <li>▲ Inclinación deliberada hacia la mujer en programas de contratación.</li> <li>▲ Ambiente laboral solidario y apoyo a la mujer en el desarrollo de habilidades de liderazgo.</li> <li>▲ Compromiso explícito de cambiar la dinámica de género existente en el sector y la sociedad para permitir el desarrollo profesional del personal (hombre y mujer).</li> </ul>



# 3) Línea de Progresividad en Inclusión de Género (Andares Mujeres)



IMF con Ningún Apoyo	IMF con Grado Intermedio de Apoyo	IMF con Grado Marcado de Apoyo
<p><i>“Los mejores puestos son para amigos y recomendados del jefe”.</i></p>	<p><i>“Se hace que cumplan sus dos horas de lactancia... nosotros las incentivamos a que las tomen”.</i></p>	<p><i>“Tener una mujer al frente, es mostrar que la organización cree en las mujeres, en las personas”.</i></p>
<p><i>“Llegaron accionistas que no tienen tantas mujeres a nivel ejecutivo, entonces ahora tenemos menos mujeres en el directorio”.</i></p>	<p><i>“Toda mi historia es la que tengo en el banco, la organización te da la oportunidad de crecer y desarrollarte”.</i></p>	<p><i>“Si un hombre y una mujer postulan para el mismo puesto de trabajo, y tienen las mismas calificaciones, contratamos a una mujer”.</i></p>



# 4) Club del 30% Irlanda - Herramienta de Diversidad e Inclusión

Ruta Crítica para la Diversidad e Inclusión



## Etapas del Ciclo de Vida

Áreas y Temáticas Claves

	Iniciando	Fundamentos	Encajando	Madurando
Estrategia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Construir el caso de negocio</li> <li>Acordar el enfoque</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciar con ganancias rápidas</li> <li>Crear y delinear un plan de diversidad e inclusión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integración de la Gestión de Personal en todos los aspectos estratégicos de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Extender a estrategia de clientes y cadenas de valor</li> </ul>
Atraer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer "tal cual": cómo se ven actualmente nuestros procesos y resultados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normas de reclutamiento y selección, incluida la remuneración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de reintegración</li> <li>Programas de reclutamiento y rotación laboral internos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Código de Reclutamiento de Juntas Directivas</li> <li>Planificación de sucesión de líderes</li> </ul>
Retener	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer "tal cual": cuáles son nuestras políticas actuales y dónde están las</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Políticas de bloques de construcción para acuerdos ágiles de licencia laboral y familiar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Licencia familiar avanzada</li> <li>Apoyo a minorías</li> <li>Iniciativas de bienestar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas para equipos gerenciales</li> <li>Capacitación en liderazgo inclusivo</li> </ul>
Formar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer "tal cual": describir nuestro enfoque actual en el desarrollo del talento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de Mentorías</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de Coaching</li> <li>Programas de carreras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de Patrocinio</li> <li>Desarrollo de Ejecutivas</li> <li>Iniciativas de preparación de Juntas</li> </ul>
Involucrar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtener el apoyo del líder más veterano</li> <li>Establecer propietarios y embajadores del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Declaración Interna de Diversidad</li> <li>Programa de comunicaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas para quedar en contacto</li> <li>Grupos de recursos internos</li> <li>Capacitación en sesgos inconscientes</li> <li>Modelos gerenciales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Embajadores externos</li> <li>ERG autodirección &amp; colaboración entre grupos</li> </ul>
Medir	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer una línea de base</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Construcción de métricas para análisis</li> <li>Exigencias de reportes (ej. Diferencia de pago por género)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Metas de progreso internas</li> <li>Encuestas de medición de involucramiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Metas públicas y publicación</li> <li>Medición frente a un Balanced Scorecard</li> </ul>





CONSULTA Comunidad  
de FinEquityALC:

¿Qué Herramientas  
piensas que  
investigarás/utilizarás  
antes de nuestra clínica  
de liderazgo del  
próximo 13 de junio?

# Panel: Lecciones para avanzar en la diversidad y el liderazgo en los servicios financieros



**Angela María Panqueva**  
Directora de Equidad e Inclusión  
Bancamía - Colombia



**María Gabriela Dueñas**  
Gerente Desarrollo Organizacional  
Banco Pichincha - Ecuador



**Patricia Paredes**  
Gerente de Área Canal de Ventas  
MiBanco - Perú



# CÓMO AVANZAR EN LA **DIVERSIDAD Y EL LIDERAZGO** EN LOS SERVICIOS FINANCIEROS

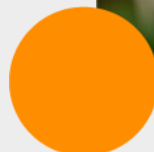


**Angela María Panqueva**  
Directora de Equidad e Inclusión  
Bancamía - Colombia

**Taller práctico Finequity ALC**  
9 de mayo del 2023

**Banca**  **mía**  
Facilitamos su progreso

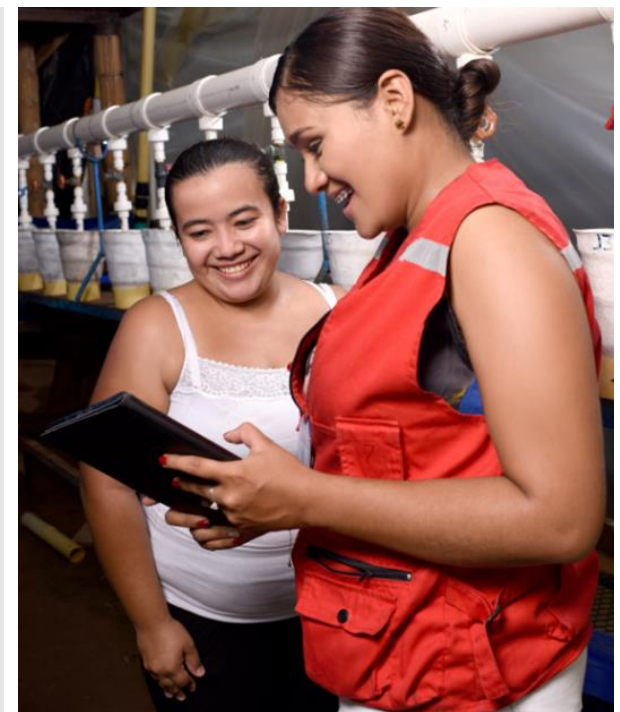
Fundación  
**BBVA** Microfinanzas







Nuestro eje estratégico de *Equidad e Inclusión*, acompañado de herramientas de medición para el cierre de *brechas de género*







Comprometidos con el **empoderamiento económico de las mujeres y la inclusión de poblaciones vulnerables.**

**OFERTA DE VALOR**



**ADVOCACY**

El mundo te pide que hables, tener una voz y ser congruentes con los cambios

**CULTURA INTERNA**

La equidad no se da de forma natural



*Evolución a partir  
de las  
**herramientas de  
autodiagnóstico***

# WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES  
EQUALITY MEANS BUSINESS

1 PRINCIPIO

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

2 PRINCIPIO

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

3 PRINCIPIO

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

4 PRINCIPIO

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

5 PRINCIPIO

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

6 PRINCIPIO

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

7 PRINCIPIO

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

WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES

Desde 2019



**Par**  
RANKING DE  
EQUIDAD DE GÉNERO  
EN LAS ORGANIZACIONES

- Gestión de objetivos
- Cultura organizacional
- Estructura
- Gestión del talento
- Género y diversidad (2022)

**Banca** **ía**  
Facilitamos su progreso

Fundación  
BBVA MicroFinanzas

# 1. Avances en Procesos y políticas

Concebimos la equidad de género como un **asunto transversal** para **todos los procesos y políticas de gestión humana** y cada día más vinculamos a nuestro proceso formativo temas como **gestión de la diversidad, el liderazgo**, así como mentorías para el crecimiento profesional de **mujeres de alto potencial**.

A. Política de equidad e inclusión.

B. Protocolo de acoso sexual

C. Manual de comunicaciones inclusivas





## 2. Avances en Formación

### A. Sesgos inconscientes

Son atajos mentales que nos permiten tomar decisiones cuando tenemos mucha información científicamente está demostrado que elegimos aquello con lo que nos sentimos más acomodados como los IA que el cerebro está hecho para protegernos.

Son juicios o decisiones que realizamos basados en nuestras experiencias previas, nuestras valoraciones y creencias más asentadas o interpretaciones que hacemos en la realidad, sin ser conscientes muchas veces de la magnitud que tiene



“Si tienes cerebro tienes sesgos, todos tenemos, son automáticos y necesarios”

### Campus de formación Microfinanzas FMBBVA



### Resultados



**3.008** Coladores/as capacitadas  
**97%** de la población



certificados/as

## ***B. Equidad, diversidad e inclusión para el disfrute de un mundo compartido***

**Reconocer la diferencia en la igualdad nos invita a ser más empático y tolerante, aún en nuestros canales de interacción.**



“Toda mi familia merece el mejor cuidado”



“Estamos listos para el crédito de vivienda”



“Los derechos de mi hijo seguirán siendo mi prioridad”

**¡Reflexiona!**



# C. Programa de liderazgo femenino



Y ESTO NO SÓLO OCURRE EN BANCAMÍA, ES UN RETO DEL MUNDO, DE LA REGIÓN, DEL PAÍS:

En Latinoamérica sólo el **32%** de los cargos directivos empresariales son ocupados por mujeres. En Colombia esa cifra disminuye a 27%, según el Ranking Par 2020.

Un estudio de McKinsey & Company 2019 reveló que **de cada 4 mujeres señalan que su género ha contribuido a perder un aumento, un ascenso o una oportunidad para salir adelante laboralmente.**



Por: Ángela María Panqueva

A través de nuestra iniciativa Nosotros con ellas – Emprendedoras generando valor, hemos destacado la importancia de la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres, a través de las historias de progreso de nuestras emprendedoras y los buenos resultados de la oferta de valor mujer, consolidando nuestra entidad como una de las líderes de inclusión financiera diferencial para las mujeres en Colombia. Precisamente, siendo la equidad y la inclusión uno de los ejes estratégicos del banco, nos preguntamos cómo podría-

mos contribuir también internamente a este propósito. Y es así como nos propusimos, en primer lugar y como grupo mayoritario a impactar, conocer el estado de las mujeres en la entidad, a partir de la generación de datos y cuantificar su participación. En este camino, observamos que, si bien la participación es paritaria, pues **representamos el 51% del total de los Colaboradores del Banco**, a medida que incrementan las posiciones de liderazgo su participación disminuye, sobre todo en los cargos gerenciales tanto de Dirección

General como de Red Comercial, en los que en promedio representan el 35% del total de estos cargos, según los datos que incorporamos en el Ranking Aequales en el que ya venimos participando y midiéndonos desde hace 4 años. En otras instancias, como el Semillero de Gerentes hemos identificado algunas barreras internas que dificultan el liderazgo de las mujeres, como sesgos de inclusión o auto exclusión por parte de las mujeres. **Elas han participado un 24% tras los 7 años de implementación de este programa.**

En este contexto y en el marco de la II Semana de la Equidad, esta vez bajo la insignia **Nosotros con Ellas, Empoderando el Talento en Bancamía**, anunciamos nuestra intención en contribuir al crecimiento y el liderazgo femenino en Colombia, desde todas las regiones donde trabajamos.

## ¿QUÉ QUEREMOS?

Empoderar el talento femenino en Bancamía, bajo la premisa que las mujeres han afrontado sesgos y brechas para asumir el liderazgo en muchos espacios productivos del país, nos lleva a trabajar internamente a partir de un Plan de Desarrollo para nuestras mujeres de la red comercial, con un Programa de liderazgo femenino asociado al programa de plan carrera en Bancamía que tiene varias instancias como la Escuela de Gerentes y el Semillero de Gerentes.

Como banco de desarrollo social, que ha promovido la inclusión y la diversidad en los territorios por más de 13 años, nos lleva a atacar las brechas especiales para el liderazgo de la mujer colaboradora de Bancamía. Por eso, nos esforzaremos en considerar en su plan de desarrollo los siguientes temas:

- Brecha de confianza
- Habilidades de networking
- Habilidades de negociación
- Consolidación Marca Personal
- Liderazgo desde el cuidado
- Visión de otras áreas y posibilidades de negocio (productos y servicios)

A través de este plan de liderazgo queremos que más mujeres encuentren la fuerza y la motivación para Liderarse a sí mismas (ser), Liderar a otros/as (equipo) y Liderar procesos y resultados. **En este proceso es clave el papel de los hombres como aliados**, pues cuando reconocemos la importancia y necesidad de más mujeres liderando es porque sabemos de los buenos resultados que trae el nivelar la cancha con líderes convencidos de esta transformación, que acompañen, empoderen, respeten, y sobre todo promuevan este estilo de liderazgo inclusivo. Alcanzar el desarrollo que tanto anhelamos en Colombia, en especial en los territorios que atendemos, requiere la paridad de género en los mercados laborales, del acceso en igualdad de oportunidades y en fomentar la inclusión y el empoderamiento de grupos diversos, por eso, seguiremos avanzado con ellas.

#NosotrosConEllas



# 3. Avances en cultura: Semana de la Equidad

2021

## LA PRIMERA SEMANA DE LA EQUIDAD

También co-organizamos y convocamos los dos eventos externos que se planearon en el marco de esta conmemoración.

- \* Transmisión 8 de marzo - I. F. Mujer: 1.429 visualizaciones el mismo día
- \* Transmisión del 12 de marzo "La Equidad: pieza clave para la reactivación" con un total de 207 visualizaciones el mismo día

**Visualizaciones:**

- \* 8 de marzo - "Inclusión Financiera Mujer: retos y avances" Total visualizaciones: 3.297
- \* 12 de marzo - "La Equidad: pieza clave para la reactivación" Total visualizaciones: 261



3.323 visitas

## LA PRIMERA SEMANA DE LA EQUIDAD

Con la Dirección de Equidad e inclusión co-organizamos la programación, logística y difusión de esta semana que se realizaba por primera vez en el Banco.

### ASÍ VIVIMOS NUESTRA PRIMERA SEMANA DE LA EQUIDAD

8 AL 12 DE MARZO

CON MÁS INCLUSIÓN, SOMOS TODOS.

En Bancamía estamos comprometidos con la equidad y la inclusión, con un destacado trabajo por el empoderamiento económico de las mujeres emprendedoras que atendemos y colaboradoras que hoy viven su desarrollo personal y profesional en la entidad.

CONOCE LOS PRINCIPALES MOMENTOS DE NUESTRA PRIMERA SEMANA DE LA EQUIDAD.

MIRA EL VIDEO AQUÍ

2022

Lanzamiento "Nosotras con ellas. Empoderando el talento en Bancamía"

Conexión femenina a través del deporte

Charla: Un mundo compartido - hablemos de diversidad

El ABC de la mujer emprendedora en tiempos modernos

Mujer y Sostenibilidad: el papel de las microfinanzas

# Campañas especializadas

2023



#SOY EMPoderADA

**Emprender, un camino hacia el empoderamiento femenino**

Conversa con:

**Karen Carvajalino**  
Cofundadora de The Biz Nation

**Celia Mosquera**  
Emprendedora BancaMía, fundadora de Altamisa tradicional

Conéctate al Facebook Live

Miércoles 15 de Marzo | 6:00 p.m.

Es Hoy

BancaMía Fundación BBVA Microfinanzas

**HABLEMOS DE EMPoderAMIENTO**

Empoderamiento es el proceso por medio del cual se dota a un individuo, comunidad o grupo social de un conjunto de herramientas para aumentar su fortaleza, mejorar sus capacidades y acrecentar su potencial.

**EMPODERAMIENTO FEMENINO**

**1995**  
se adoptó el **Némesis** en la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekín**

En ella se evidenció el compromiso de los países de impulsar un cambio a favor de los derechos de las mujeres.

**01**  
El empoderamiento femenino es uno de los caminos a seguir para impulsar la igualdad de género, y alcanzar el **desarrollo sostenible**.

**02**  
El empoderamiento femenino es el proceso que permite el incremento de la participación de las mujeres en todos los aspectos de su vida **personal social y económica**.

**03**  
Gracias a él, pueden ser dueñas de sus vidas e intervenir plenamente y en igualdad en todos los ámbitos de su sociedad, incluyendo la toma de decisiones, el acceso al poder, y la elección de la vida que ellas quieren.

**04**  
**Según la ONU**  
El empoderamiento femenino es dar acceso a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta fundamental para **construir economías fuertes**.

#SOY EMPoderADA

Empoderamiento es una realidad que implica acción, cambios de comportamiento, pero sobre todo un sentir

BancaMía Fundación BBVA Microfinanzas

***Ningún esfuerzo será redundante  
cuando de empoderar a una mujer se  
trata***



Angela.panqueva@bancamia.com.co



# Mujeres, y Empresa



**María Gabriela Dueñas**  
Gerente Desarrollo Organizacional  
Banco Pichincha - Ecuador



Recorremos un camino donde hemos enfrentado distintos desafíos para fortalecer nuestra estrategia de género.

2014  
BID LAPE  
Mujeres



2015  
Primer Adherente  
WEPS  
Ecuador



2017  
Programa  
IG-IFC



2022  
El Talento  
no tiene  
género



2023





Clientes



Colaboradoras

En esta **evolución** decidimos integrar bajo un mismo concepto la **estrategia externa** y la **estrategia interna** para **impactar positivamente** en la vida de **miles de mujeres ecuatorianas.**



## Colaboradoras

3



# Nuestra **estrategia interna** se soporta en **4 palancas habilitadoras**

## **Compromiso genuino :**

- Alta Gerencia decidida en crear un ADN de diversidad e inclusión
- Generando cuerpos colegiados: Comisión de Inteligencia de Género

## **Hacer visible lo invisible:**

- Políticas explícitas de gestión de talento promoviendo diversidad
- Datos que diagnostican la situación actual.

## **Escuchar su voz:**

- Gestión de canales de comunicación de doble vía.
- Entender cómo se sienten, qué necesitan, cómo perciben.

## **Programas de desarrollo:**

- Sensibilización sobre diversidad, equidad e inclusión.
- Formación en liderazgo inclusivo
- Formación y desarrollo a talento femenino

# ¿Qué acciones hemos implementado?



Incorporamos en todas nuestras **políticas de gestión de talento el lente de género.**

La meritocracia y el talento nos importa. La **contratación y promoción de mujeres en período de maternidad** y lactancia es posible.

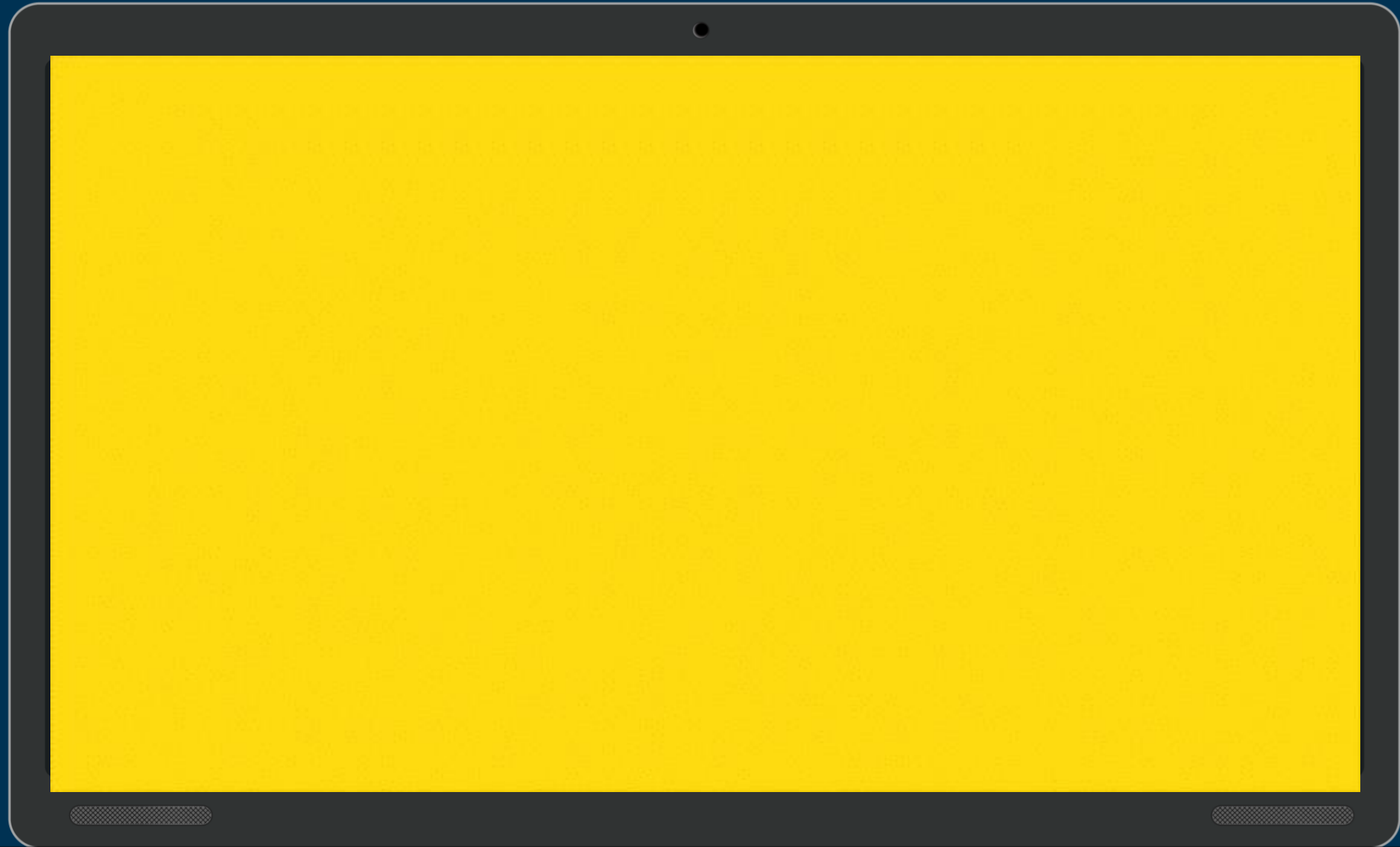
**Sensibilizamos y formamos** al equipo de Atracción de Talento en temas de **sesgos inconscientes e inteligencia de género.**

Contamos con una **Escuela de Incorporación de Talento** dirigido a Líderes y colaboradores con una unidad relacionada con **sesgos inconscientes e inteligencia de género.**





# Sensibilizar sobre sesgos inconscientes y como estos impactan en procesos de talento



# ¿Qué acciones hemos implementado?



Definimos **indicadores** que nos permiten entender cómo avanzamos en **inteligencia de género**.

- Incorporación y promoción de talento.
- Evaluación de desempeño de talento.
- Brecha salarial
- Desarrollo de Talento
- Mujeres STEM

60%

**Talento** que nos acompaña es **femenino**

53%

**Jefaturas** en nuestra organización son **mujeres**

43%

**Gerencias** son talento femenino

28%

**Cargos STEM** en nuestra organización son **mujeres**

# Nuestro proceso de transformación con diversidad, equidad e inclusión




La formación se convierte en una palanca clave para cambiar la presencia de mujeres en carreras STEM.

Generamos un proceso de **reskilling** dirigido a **mujeres para vincularlas con la tecnología.**



Nuestros programas **Semilleros de Talento:** Futuros Líderes, Futuros Líderes Digitales y Futuros Líderes TECH también mantendrán una **visión de equidad, diversidad e inclusión**

¿Cómo te imaginas  
**LA CARA DE ALGUIEN**  
— a quien le acaba de —  
cambiar la vida?



Realizamos **7 grupos focales** a nivel nacional para conocer la percepción de **colaboradoras gestantes y en lactancia** sobre su experiencia laboral durante estas etapas.

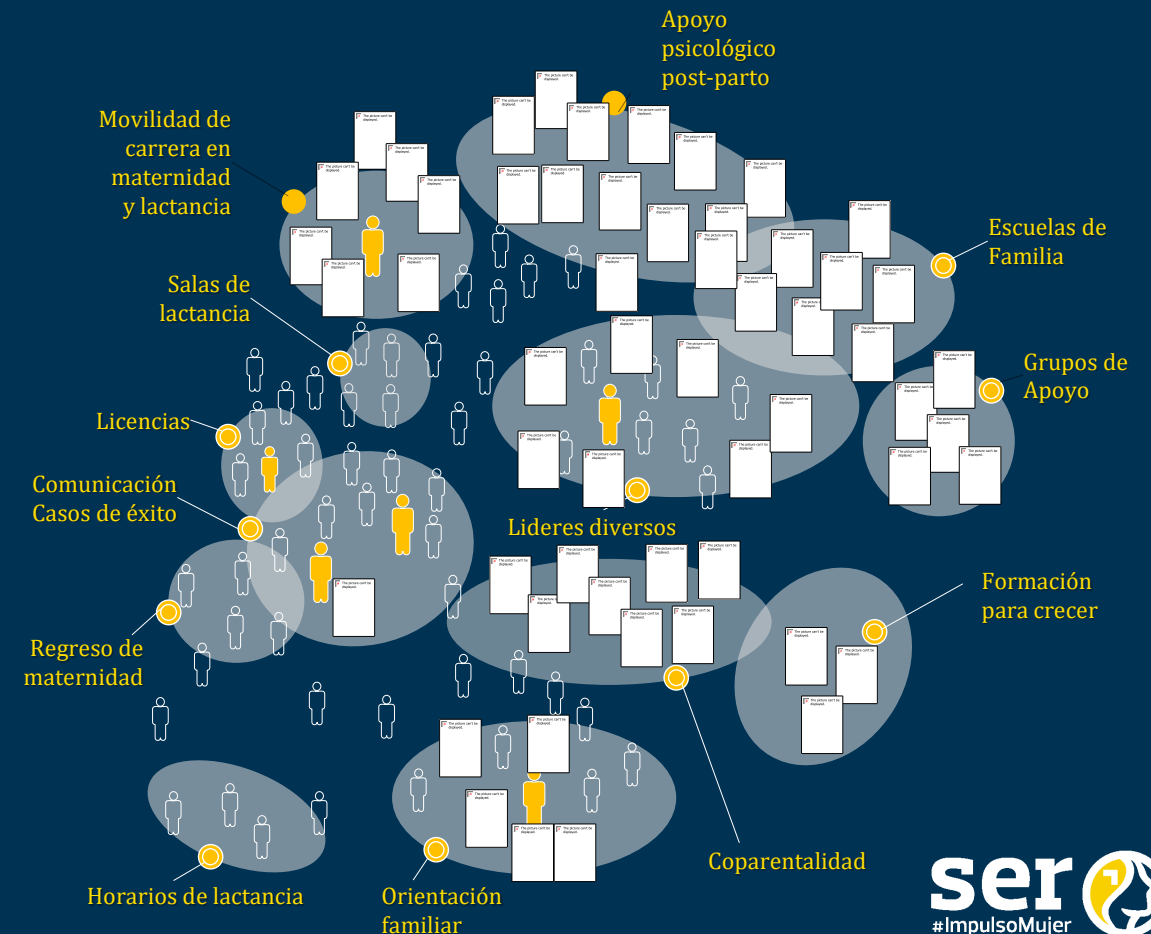



La **voz de nuestras colaboradoras** determina la **priorización** de nuestro plan de acción. Un segundo paso importante ha sido el de accionar sobre esta voz para mejorar su experiencia durante esta etapa.

¿Qué iniciativas **estamos** gestionando?



**13** en vuelo





**Banco Pichincha, diverso e  
inclusivo, una decisión y  
responsabilidad de todos.**



# Desafíos de la Equidad de Género e Inclusión Financiera

**Patricia Paredes**  
Gerente de Área de Ventas



**Particia Paredes**  
Gerente de Área Canal de Ventas  
MiBanco - Perú





## Mujer Emprendedora - Perú

- Existen más de 1,3 millones de micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres que generan 4.8 millones de puestos de trabajo\*
- El 60% de las bodegas peruanas son lideradas por mujeres\*\*
- Las mujeres (22.5%) reportan tasas de emprendimiento más altas que los hombres (21.9%)\*
- Destacan que en fintech, 44% de las startup son creada por mujeres\*\*\*\*

- Los principales motivos de emprendimiento de las mujeres son: bienestar de su familia, empleabilidad y crecimiento personal

(\*) PRODUCE Marzo 2021

(\*\*) Asociación de Bodegueros del Perú Agosto 2022

(\*\*\*) Asociación de Capital Semilla y Emprendedor (PECAP) Mayo 2021

(\*\*\*\*) Universidad San Ignacio de Loyola (USIL) Octubre 2020





# Acceso Financiero de las mujeres en el Perú



- **Más del 80% de las personas que acceden a financiamiento privado de inversión para emprender son hombres**
- **3 de cada 4 mujeres en el Perú no tienen ingreso propio**
- **La participación económica de las mujeres solo alcanza el 65% y el de los hombres hasta un 80%**



**(\*) Fuente INEI: Brecha de Género Dic 2019**



A woman with long dark hair, wearing a brown cardigan over a yellow top, stands in a clothing store. She is looking towards a rack of clothes. The rack has several items, including a teal shirt and a pink top. The background is a dark grey slatted wall. A large green diagonal overlay covers the right side of the image.

# ***Experiencia de éxito: Crédito Mujer***





## ¿En qué creemos?

- **En Mibanco creemos genuinamente en la igualdad de género y en promover la inclusión financiera de las mujeres.**
- **Esta propuesta, pionera en la industria de las microfinanzas, nos permite hacer frente a las barreras de género al ofrecerles un producto que fue diseñado y pensando en sus necesidades, y al que se puede acceder de forma muy sencilla**
- **Con Crédito Mujer reconocemos las barreras sistémicas de género, proveyendo a más mujeres de una herramienta para alcanzar la libertad financiera e iniciar un ciclo de empoderamiento, trabajando “transformar vida, escribir historias de progreso”, nivelando la cancha para más peruanas y peruanos.**



## CRÉDITO MUJER

# El poder es tuyo

- No requiere la firma del cónyuge
- No requiere garantía de casa

- Cuotas pequeñas a tu alcance
- Sólo presenta DNI y recibo de servicio

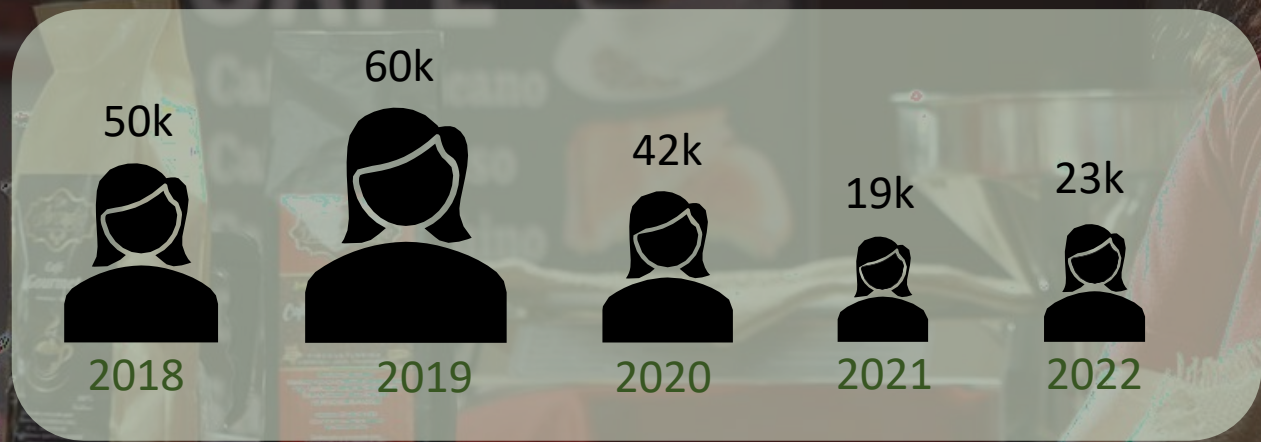


**Confiamos en tu talento,  
confiamos en ti**

**Tenemos un compromiso contigo  
y con tus sueños**



**Hemos logrado desembolsar más de 190 mil créditos a 120 mil mujeres peruanas en los últimos 5 años**



**De ellas el 70% son del interior del país**

25 AÑOS | CREATIVIDAD  
EMPRESARIAL



UPC  
Universidad Peruana  
de Ciencias Aplicadas



## Un reconocimiento que nos alienta a seguir trabajando por una sociedad más inclusiva

**Crédito Mujer** y **Crediagua** han sido reconocidos por el Premio de Creatividad Empresarial 2021 en las categorías Servicio al Cliente y Servicios Bancarios Financieros y de Seguros.

- Gracias a **Crédito Mujer**, en los últimos 4 años, hemos empoderado a más de 136 mil mujeres, de las cuales el 30% accedió por primera vez a un crédito. Todas ellas hoy, gozan de su independencia financiera y social.
- Con **Crediagua**, en los últimos 5 años, impactamos en la calidad de vida de más de 2.8 millones de peruanos y peruanas, brindándoles acceso a los servicios de agua y desagüe.

Agradecemos a la Universidad de Ciencias Aplicadas - UPC por estos reconocimientos. En Mibanco, sabemos que trabajando juntos podemos nivelar la cancha construyendo una sociedad más inclusiva, igualitaria y diversa.





## CONVERSATORIO

Preguntas y respuestas con las panelistas.

¡Principales aprendizajes!

# Póximo Taller/clínica



**13 de junio, 11 am hora de DC**

**¡RESERVA LA FECHA!**

**Regístrate**

<https://worldbankgroup.zoom.us/meeting/register/tJcocuyqqDsoHNGpKkANmEBi110bB7ljbPQ5>

Este taller tendrá una segunda parte, o clínica, en la que las/los participantes que hayan utilizado algunas de las herramientas presentadas en la sesión podrán discutir sus resultados y desarrollar un plan de acción de género, recibiendo retroalimentación de expertos y colegas del sector. Tendremos también las tres salas de trabajo que movimos para la segunda parte.





Foto: CGAP, Lorena Velasco vía Communications for Development, Ltd.

# ¡Muchas gracias por participar!

## CONÉCTATE CON FINEQUITYALC:



<https://www.findevgateway.org/es/finequityalc>



FinEquity ALC - Comunidad de Práctica



[mmartinez8@worldbank.org](mailto:mmartinez8@worldbank.org)

*Suscríbete a nuestro boletín y forma parte de la comunidad:*

<http://eepurl.com/gE-3bf>