

El Día Internacional de la Mujer abraza la equidad



Barbara Velado

Analista Senior, Investigación y Diseño, Índices ESG
S&P Dow Jones Indices

Este artículo fue originalmente publicado en el [blog de Indexology® el 8 de marzo de 2023](#).

El 8 de marzo marca el Día Internacional de la Mujer, un evento que honra y celebra a las mujeres alrededor del mundo y que ha sido conmemorado por más de un siglo. El tema de este año es *Abrazar la equidad* y destaca la diferencia fundamental entre la igualdad y la equidad. Si bien estas dos palabras muchas veces se usan como sinónimos, la primera significa darle a todos **oportunidades iguales**, mientras que la segunda reconoce las circunstancias específicas de cada caso y asigna recursos para lograr **resultados iguales**. Pero, ¿qué tan cerca están las empresas de alcanzar la verdadera paridad de género?

El camino a la paridad de género

No sólo existe un argumento ético a favor de la paridad de género, también existe un argumento económico: una mejor representación femenina en el lugar de trabajo podría sumar US\$ 12 billones al PIB mundial¹. Estudios muestran los beneficios adicionales de la diversidad de género en las empresas, desde los cargos de entrada a los superiores, lo que lleva a ganancias en productividad e innovación². Ha habido un aumento de las propuestas de regulación que buscan incrementar la paridad de género, por ejemplo, la UE adoptó objetivos mínimos para las juntas directivas³. A pesar de este progreso, el camino al equilibrio de género es largo: el Foro Económico Mundial (WEF) estima que cerrar la brecha de género demorará 132 años⁴.

¹ McKinsey [Global Institute gender report](#).

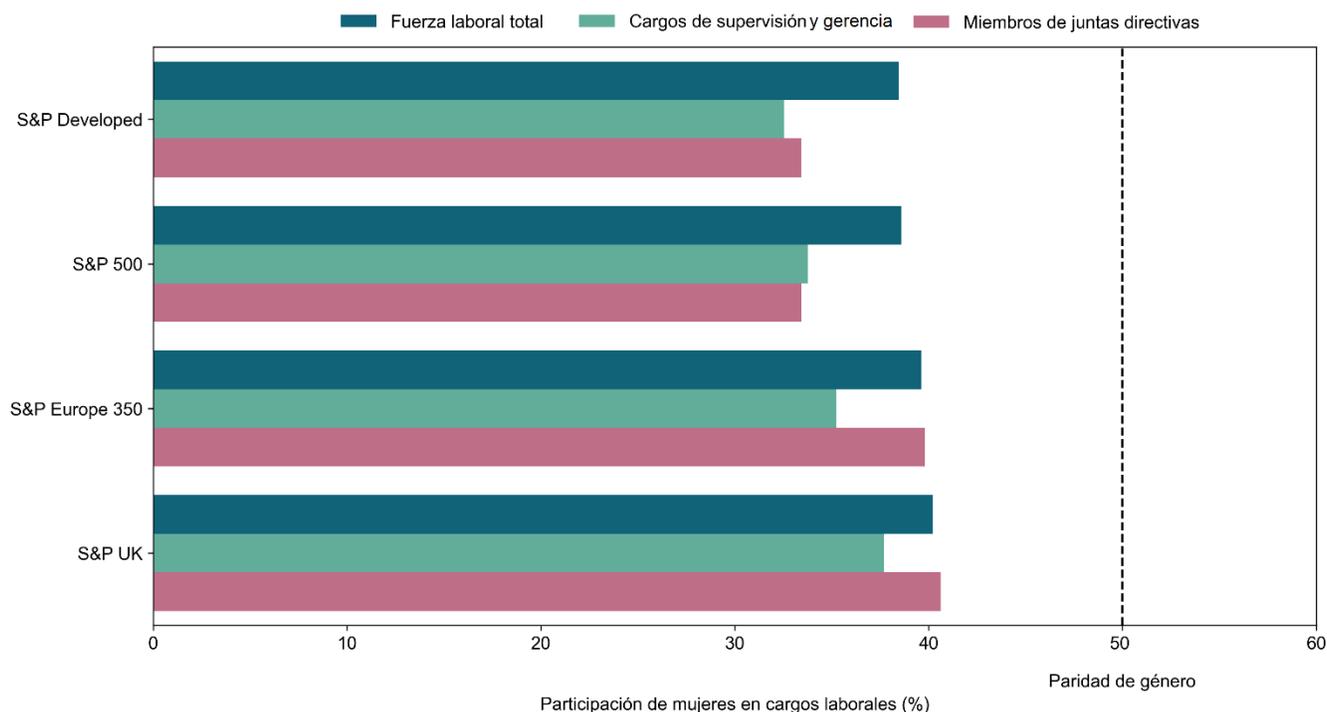
² Harvard Business Review [Research 2019](#).

³ European Commission [announcement](#).

⁴ WEF [Global Gender Gap Report 2022](#).

Exploramos la participación de las mujeres en la fuerza laboral en índices regionales respecto de los cargos de supervisión, gerencia y juntas directivas, como también el número total de mujeres ocupadas en todas las funciones⁵ (vea la figura 1). El Reino Unido es la única región donde las mujeres superan el umbral de 40% de participación en juntas directivas y en fuerza laboral total; Europa y EE. UU. le siguen de cerca. Dentro del **S&P 500**[®], las mujeres representan 39% de los roles en la fuerza laboral total y cerca de 33% de los miembros de las juntas directivas.

Figura 1: la representación de las mujeres en el lugar de trabajo aún está lejos de la paridad de género

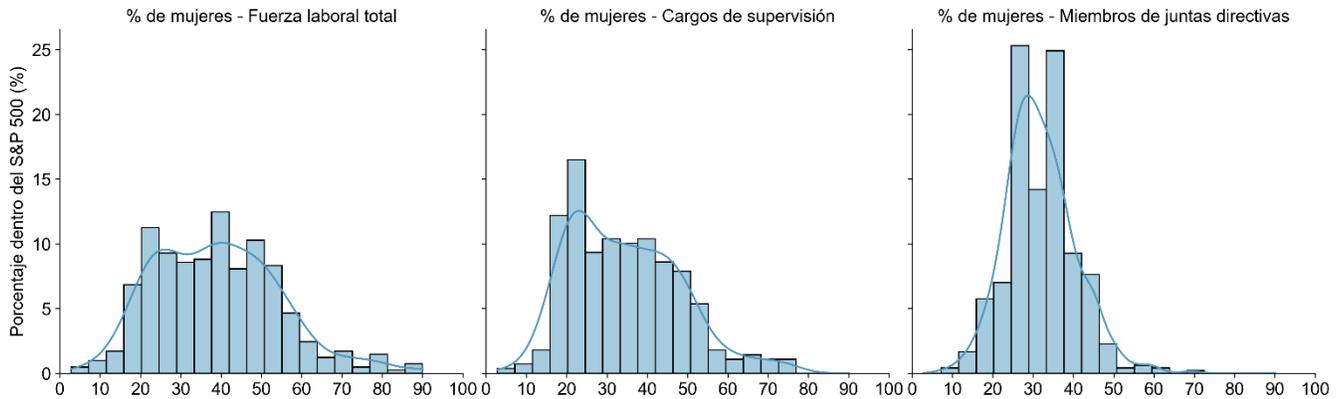


Fuente: S&P Dow Jones Indices LLC y Sustainable1. Datos al 31 de enero de 2023. El S&P Developed se refiere al S&P Developed ex-Korea LargeMidCap y el S&P UK se refiere al S&P United Kingdom LargeMidCap. Este gráfico tiene fines ilustrativos.

Si bien los promedios ponderados son útiles, es posible que no representen el panorama completo. Examinamos la distribución de la representación femenina en las tres funciones dentro del S&P 500. La frecuencia de la distribución de los cargos de supervisión, gerencia y de juntas directivas tiende a centrarse en porcentajes menores de participación femenina (vea la figura 2).

⁵ Los cargos de supervisión y gerencia comprenden los roles de supervisión y gerencia menor, media y superior. Los puntos de datos incluidos en el análisis tienen al menos una cobertura de 80% por ponderación.

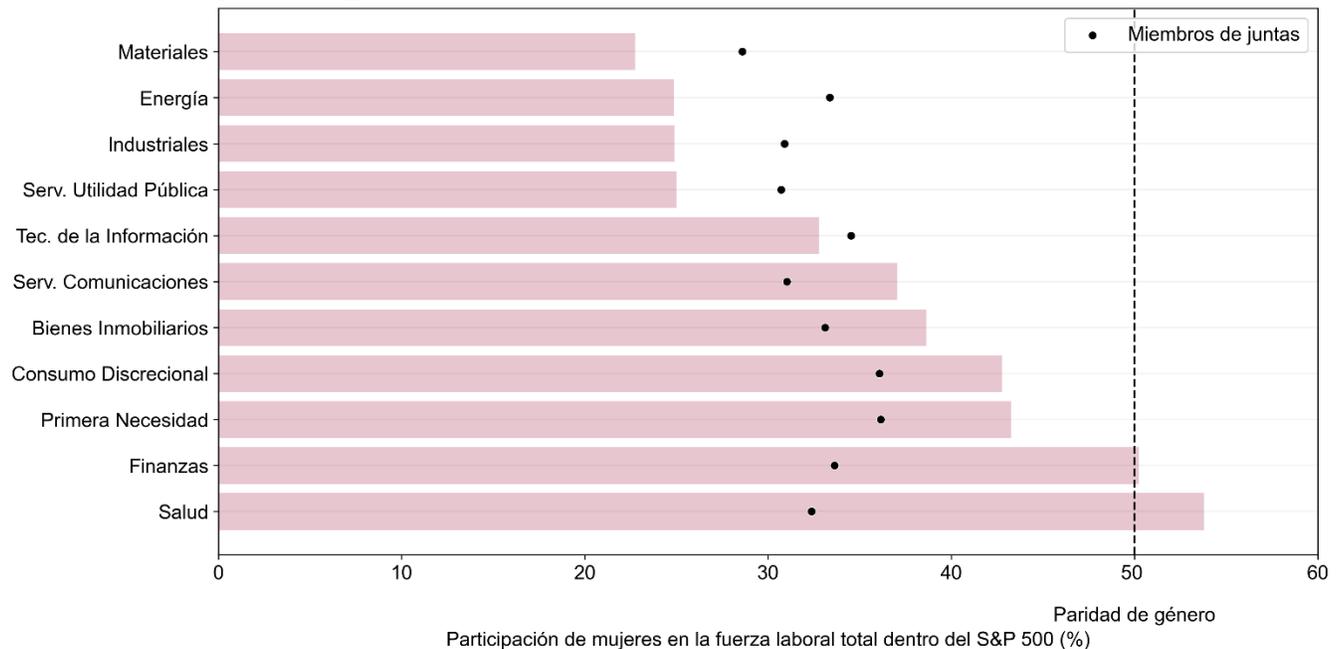
Figura 2: los roles de supervisión, gerencia y juntas directivas todavía están mayormente dominados por hombres



Fuente: S&P Dow Jones Indices LLC. Datos del 22 de marzo de 2022. Estos gráficos poseen un fin ilustrativo.

Si miramos al S&P 500 desde una perspectiva sectorial, Salud y Finanzas encabezan los gráficos: en estos casos las mujeres representan al menos 50% de la fuerza laboral total, por lo que han alcanzado la paridad de género (vea la figura 3). Por el contrario, Materiales y Energía son los sectores con menor diversidad de género. Vale la pena destacar la dispersión sectorial entre la fuerza laboral total y las mujeres que componen juntas directivas. La diferencia entre los sectores más y menos diversos es 7.6% para la composición de las juntas directivas; y 31% para la fuerza laboral total.

Figura 3: amplia dispersión de la representación sectorial de mujeres dentro de la fuerza laboral y la alta gerencia

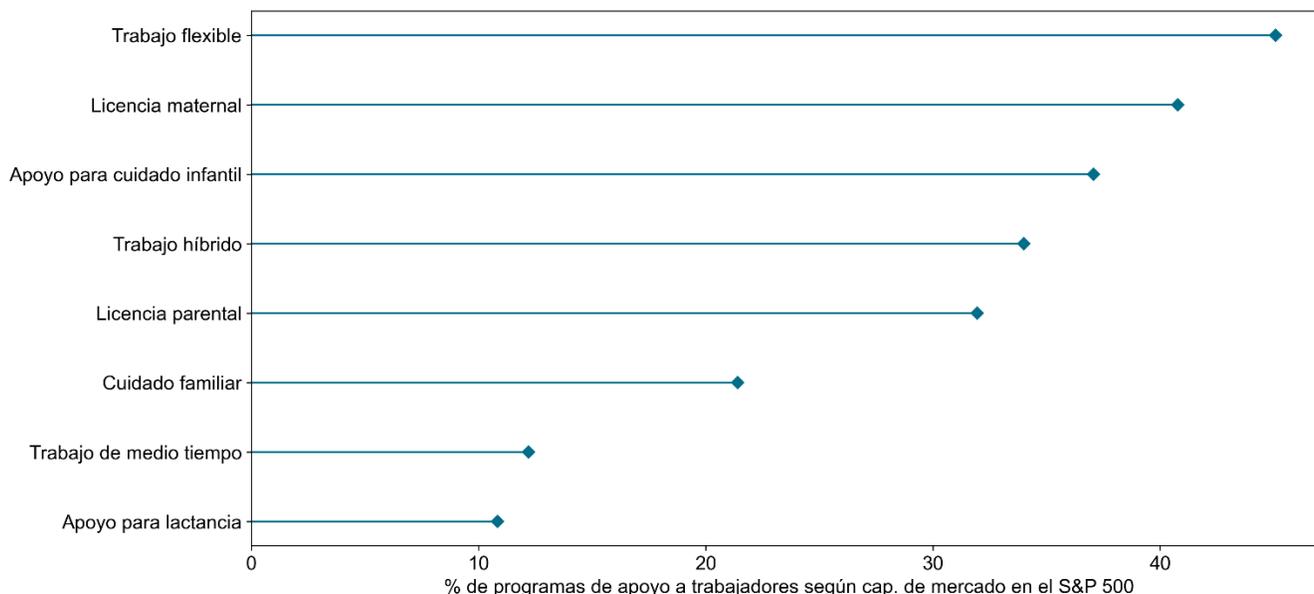


Fuente: S&P Dow Jones Indices LLC y Sustainable1. Datos al 31 de enero de 2023. Este gráfico posee fines ilustrativos.

Retención del talento femenino

Las mujeres no solamente siguen estando subrepresentadas en la mayoría de los niveles empresariales, sino que también están dejando las empresas a un ritmo alarmante en comparación con sus pares masculinos⁶. La retención de talento es cada vez más importante para el avance de las carreras de las mujeres. En este sentido, los programas de apoyo a los trabajadores, como la licencia parental remunerada, el trabajo flexible y las modalidades híbridas pueden ser muy beneficiosos. Más de 45% de las empresas dentro del S&P 500 adoptan el trabajo flexible y 40% tiene licencia maternal pagada (más de lo requerido legalmente), pero sólo 32% ofrece licencia parental pagada para el cuidador no primario (vea la figura 4).

Figura 4: los programas de apoyo a los trabajadores enfocados en licencia parental podrían mejorarse enormemente



Fuente: S&P Dow Jones Indices LLC y Sustainable1. Datos al 31 de enero de 2023. Este gráfico posee fines ilustrativos.

Ir más allá de la igualdad de oportunidades y crear igualdad de resultados requiere reconocer la heterogeneidad de las características y circunstancias de las mujeres, a fin de eliminar las barreras sistémicas que obstaculizan el éxito a largo plazo. Datos obtenidos a partir de la Evaluación de Sostenibilidad Empresarial (CSA) de S&P Global⁷ implican que las brechas de género en el lugar de trabajo persisten en todas las regiones, sectores y cargos de supervisión y gerencia. Hay más cosas por hacer para incorporar y retener a las mujeres en el lugar de trabajo, además de empoderarlas para que alcancen todo su potencial. Si trabajamos

⁶ [Informe Women in the Workplace 2022](#) en las empresas estadounidenses.

⁷ Más información sobre la evaluación CSA [aquí](#).

para ello, los beneficios son enormes y contribuyen a la agenda de Igualdad de Género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Lea más en indexologyblog.com

Descargo de responsabilidad

© 2023 S&P Dow Jones Indices LLC. Todos los derechos reservados. STANDARD & POOR'S, S&P, S&P 500, S&P 500 LOW VOLATILITY INDEX, S&P 100, S&P COMPOSITE 1500, S&P MIDCAP 400, S&P SMALLCAP 600, S&P GIVI, GLOBAL TITANS, DIVIDEND ARISTOCRATS, S&P TARGET DATE INDICES, GICS, SPIVA, SPDR e INDEXOLOGY son marcas comerciales registradas de Standard & Poor's Financial Services LLC ("S&P"). DOW JONES, DJ, DJIA y DOW JONES INDUSTRIAL AVERAGE son marcas comerciales registradas de Dow Jones Trademark Holdings LLC ("Dow Jones"). El uso de estas y otras marcas comerciales se ha otorgado bajo licencia a S&P Dow Jones Indices LLC. Se prohíbe la redistribución o reproducción total o parcialmente sin autorización previa por escrito de S&P Dow Jones Indices LLC. Este documento no constituye una oferta de servicios en aquellas jurisdicciones donde S&P Dow Jones Indices LLC, S&P, Dow Jones o sus respectivas filiales (en conjunto "S&P Dow Jones Indices") no cuenten con las autorizaciones necesarias. Con excepción de algunos servicios personalizados de cálculo de índices, toda la información proporcionada por S&P Dow Jones Indices es impersonal y no está adaptada a las necesidades de ninguna persona, entidad o grupo de personas. S&P Dow Jones Indices recibe retribución relacionada con el otorgamiento de licencias de sus índices a terceros y la entrega servicios personalizados de cálculo de índices. El desempeño pasado de un índice no es señal o garantía de resultados futuros.

No es posible invertir directamente en un índice. La exposición a una clase de activos representada por un índice puede estar disponible por medio de instrumentos de inversión basados en ese índice. S&P Dow Jones Indices no patrocina, avala, vende, promueve o administra ningún fondo de inversión ni otros vehículos de inversión que ofrezcan terceras partes y que busquen proporcionar un rendimiento sobre la inversión basado en el desempeño de cualquier índice. S&P Dow Jones Indices no garantiza que los productos de inversión basados en el índice seguirán con exactitud el desempeño del índice o proporcionarán rendimientos positivos sobre la inversión. S&P Dow Jones Indices LLC no es asesor de inversiones y S&P Dow Jones Indices no hace ninguna declaración relacionada con la conveniencia de invertir en ninguno de tales fondos de inversión u otros vehículos de inversión. La decisión de invertir en alguno de tales fondos de inversión u otro vehículo de inversión no debe tomarse con base en ninguna de las declaraciones que contiene este documento. Se recomienda a los posibles inversionistas realizar una inversión en cualquier fondo de inversión o cualquier otro vehículo de inversión solo después de considerar cuidadosamente los riesgos relacionados con invertir en dichos fondos, tal como se detalla en el memorando de oferta o documento similar que se prepare por o a nombre del emisor del fondo de inversión u otro producto o vehículo de inversión. S&P Dow Jones Indices LLC no es un asesor tributario. Se debería consultar a un asesor tributario para evaluar el impacto de cualquier valor exento de impuestos en carteras y las consecuencias tributarias de tomar cualquier decisión de inversión. La inclusión de un valor en un índice no es una recomendación de S&P Dow Jones Indices de comprar, vender o conservar dicho valor y tampoco debe considerarse como asesoramiento de inversión.

Estos materiales se han preparado exclusivamente con fines informativos con base en información generalmente disponible al público de fuentes que se consideran confiables. El contenido de estos materiales (incluidos los datos del índice, las calificaciones, análisis y datos crediticios, investigaciones, valuaciones, modelos, software u otra aplicación o producto de los mismos), ya sea en su totalidad o en parte ("Contenido") no puede modificarse, ser objeto de ingeniería inversa, reproducirse o distribuirse de ninguna forma y por ningún medio, ni almacenarse en una base de datos o sistema de recuperación, sin la autorización previa por escrito de S&P Dow Jones Indices. El Contenido no debe utilizarse para ningún propósito ilegal o no autorizado. S&P Dow Jones Indices y sus proveedores externos de datos y licenciantes (en conjunto "Partes de S&P Dow Jones Indices") no garantizan la precisión, integridad, oportunidad o disponibilidad del Contenido. Las Partes de S&P Dow Jones Indices no incurrirán en ninguna responsabilidad por errores u omisiones, sea cual fuere su causa, por los resultados obtenidos a partir del uso del Contenido. EL CONTENIDO SE PROPORCIONA "EN EL ESTADO EN QUE SE ENCUENTRA". LAS PARTES DE S&P DOW JONES INDICES RECHAZAN TODAS Y CADA UNA DE LAS GARANTÍAS EXPLÍCITAS O IMPLÍCITAS, LAS CUALES INCLUYEN A TÍTULO ENUNCIATIVO, PERO NO LIMITATIVO, LAS GARANTÍAS DE MERCANTIBILIDAD O IDONEIDAD PARA UN FIN O USO ESPECÍFICO, O LAS GARANTÍAS REFERENTES A QUE EL CONTENIDO NO CONTIENE FALLAS, ERRORES O DEFECTOS DE SOFTWARE, QUE EL FUNCIONAMIENTO DEL CONTENIDO SERÁ ININTERRUMPIDO O QUE EL CONTENIDO FUNCIONARÁ CON CUALQUIER CONFIGURACIÓN DE SOFTWARE O HARDWARE. En ningún caso las Partes de S&P Dow Jones Indices serán responsables ante nadie por daños directos, indirectos, incidentales, ejemplares, compensatorios, punitivos, especiales o costos, gastos, honorarios legales o pérdidas (incluidos a título enunciativo, pero no limitativo, las pérdidas de ingresos o ganancias y costos de oportunidad) en relación con cualquier uso del Contenido, incluso si se hubiere advertido de la posibilidad de tales daños.

S&P Global mantiene ciertas actividades de sus divisiones y unidades comerciales separadas unas de otras con el fin de preservar la independencia y objetividad de sus actividades respectivas. En consecuencia, ciertas divisiones y unidades comerciales de S&P Global pueden contar con información que no está disponible para otras unidades comerciales. S&P Global ha establecido políticas y procedimientos para mantener la confidencialidad de cierta información que no es del dominio público y que se recibe en relación con cada proceso analítico.

Además, S&P Dow Jones Indices ofrece una amplia gama de servicios a, o en relación con muchas organizaciones, entre ellas emisores de valores, asesores de inversión, corredores e intermediarios, bancos de inversión, otras instituciones financieras e intermediarios financieros y, en consecuencia, puede recibir honorarios u otras prestaciones económicas de dichas organizaciones, que incluyen las organizaciones cuyos valores o servicios pueda recomendar, calificar, incluir en carteras modelo, evaluar o abordar de algún otro modo.

Este documento ha sido traducido al español únicamente por propósitos de conveniencia. Si existieran diferencias entre las versiones en inglés y español de este documento, prevalecerá la versión en inglés. La versión en inglés se encuentra disponible en nuestro sitio web www.spglobal.com/spdji.