

O Dia Internacional da Mulher abraça a equidade



Barbara Velado

Analista Sênior, Pesquisa & Design, Índices ESG
S&P Dow Jones Indices

Este artigo foi publicado originalmente no [blog de Indexology® em 8 de março de 2023](#).

O 8 de março marca o Dia Internacional da Mulher, um evento que homenageia e celebra as mulheres em todo o mundo e que é comemorado há mais de um século. O tema deste ano é *Abraçar a equidade* e destaca a diferença fundamental entre igualdade e equidade. Embora essas palavras sejam frequentemente usadas como sinônimos, a primeira significa dar a todos **oportunidades iguais**, enquanto a segunda reconhece circunstâncias específicas do caso e aloca recursos para alcançar **resultados iguais**. Mas quão perto estão as empresas de atingir a verdadeira paridade de gênero?

O caminho para a paridade de gênero

Não há apenas um argumento ético a favor da paridade de gênero, mas também um econômico: o aumento da representação feminina no local de trabalho pode adicionar US\$ 12 trilhões ao PIB mundial.¹ Estudos demonstram os benefícios adicionais da diversidade de gênero nas empresas, desde cargos de nível inicial até os superiores, o que leva a ganhos de produtividade e inovação.² Vimos um aumento das propostas de regulamentação que visam acrescentar a paridade de gênero, por exemplo, a UE adotou metas mínimas para os conselhos administrativos.³ Apesar deste progresso, o caminho para o equilíbrio de gênero é longo: o Fórum Econômico Mundial (WEF) estima que levará 132 anos fechar a lacuna de gênero.⁴

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

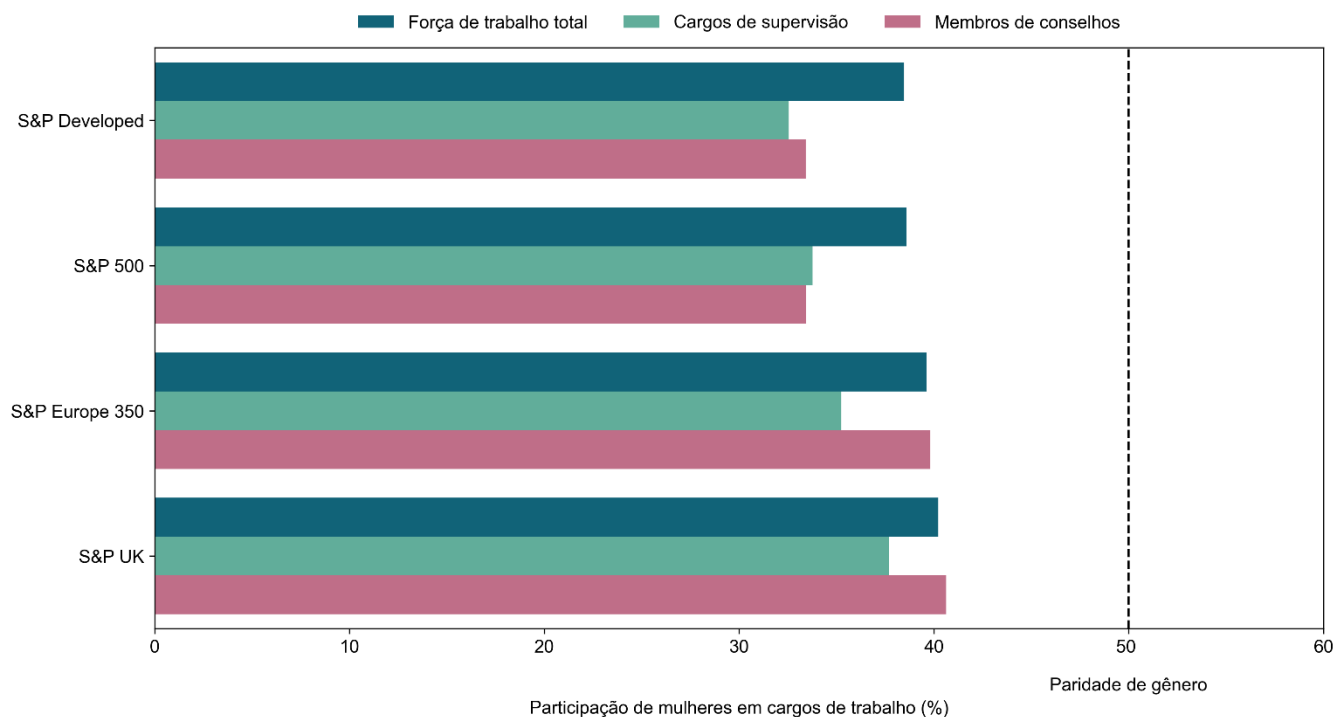
² Harvard Business Review [Research 2019](#).

³ European Commission [announcement](#).

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

Exploramos a participação das mulheres na força de trabalho em índices regionais com respeito a cargos de supervisão, gerência e conselhos de administração, bem como o número total de mulheres ocupadas em todas as funções⁵ (consulte o quadro 1). O Reino Unido é a única região onde as mulheres ultrapassam o limiar de 40% de participação em conselhos de administração e na força de trabalho total; a Europa e os EUA seguem de perto. Dentro do [S&P 500®](#), as mulheres representam 39% do total de funções na força de trabalho e cerca de 33% dos membros de conselhos de administração.

Quadro 1: a representação feminina no local de trabalho ainda está longe da paridade de gênero

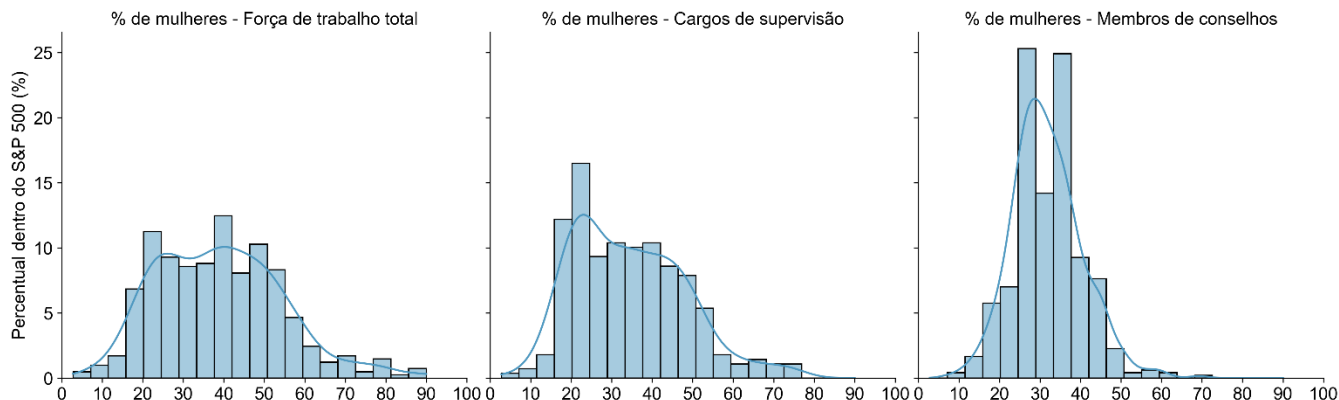


Fonte: S&P Dow Jones Indices LLC e Sustainable1. Dados de 31 de janeiro de 2023. O S&P Developed se refere ao S&P Developed ex-Korea LargeMidCap e o S&P UK se refere ao S&P United Kingdom LargeMidCap. Este quadro é fornecido para efeitos ilustrativos.

Embora as médias ponderadas sejam úteis, elas podem não representar completamente a situação. Examinamos a distribuição da representação feminina em três funções dentro do S&P 500. A distribuição da frequência dos cargos de gerência, supervisão e conselhos de administração tende a se concentrar em percentuais mais baixos de participação feminina (ver Quadro 2).

⁵ Os cargos de supervisão e gerência abrangem as funções de supervisão e gerência júnior, média e sênior. Os pontos de dados incluídos na análise têm pelo menos 80% de cobertura por ponderação.

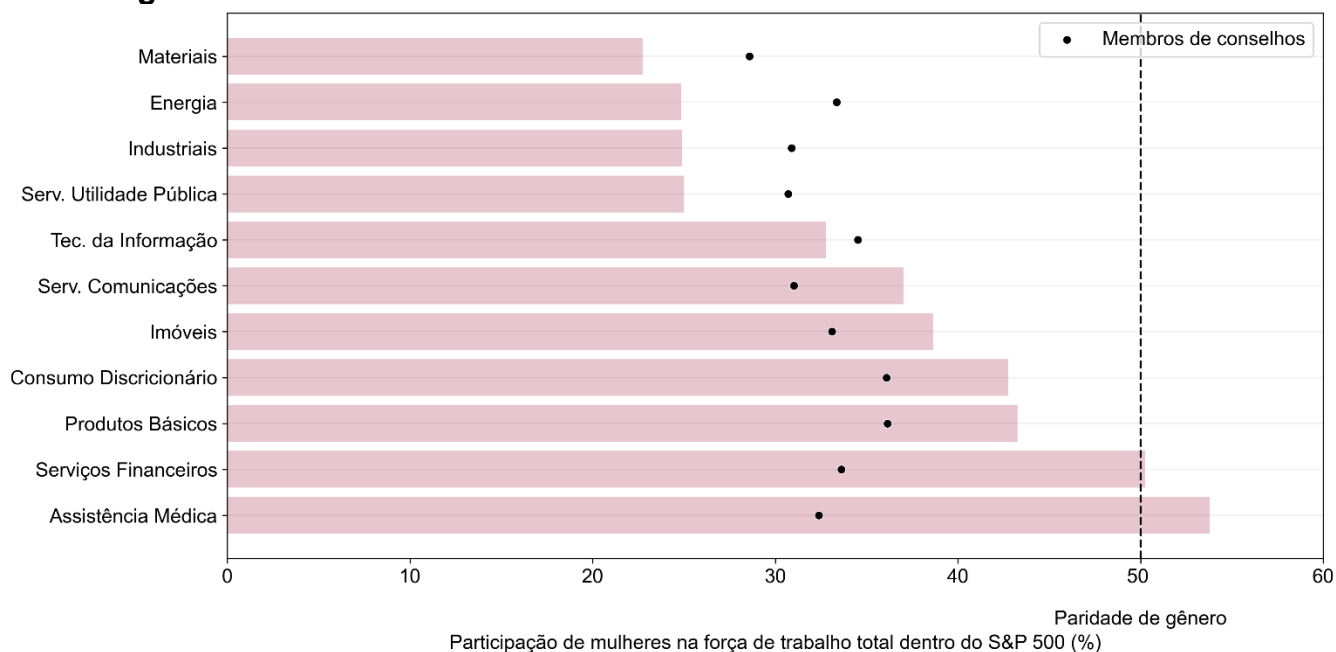
Quadro 2: os cargos de supervisão, gerência e conselhos ainda são majormente dominados por homens



Fonte: S&P Dow Jones Indices LLC. Dados de 22 de março de 2022. Estes quadros são fornecidos para efeitos ilustrativos.

Olhando para o S&P 500 de uma perspectiva setorial, Assistência Médica e Serviços Financeiros lideram os gráficos: nesses setores as mulheres representam pelo menos 50% da força de trabalho total, pelo que atingiram a paridade de gênero (consulte o quadro 3). Contrariamente, Materiais e Energia são os setores com menos diversidade de gênero. Vale ressaltar a dispersão setorial entre a força de trabalho total e as mulheres que fazem parte de conselhos de administração. A diferença entre os setores mais e menos diversos é de 7,6% para a composição dos conselhos de administração, enquanto é de 31% para a força de trabalho total.

Quadro 3: ampla dispersão da representação setorial de mulheres na força de trabalho e na alta gerência

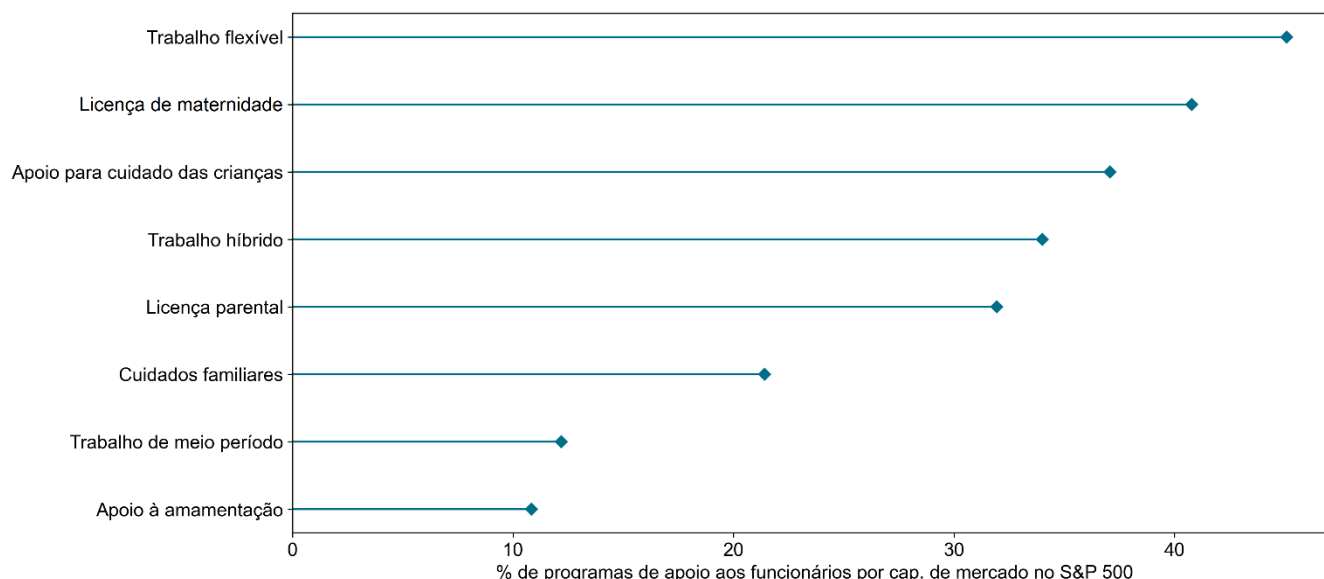


Fonte: S&P Dow Jones Indices LLC e Sustainable1. Dados de 31 de janeiro de 2023. Este quadro é fornecido para efeitos ilustrativos.

Retenção do talento feminino

As mulheres não estão apenas sub-representadas na maioria dos níveis corporativos, mas também estão deixando as empresas em um ritmo alarmante em comparação com seus colegas masculinos.⁶ A retenção do talento é cada vez mais importante para o avanço das carreiras das mulheres. Nesse sentido, os programas de apoio aos funcionários, como a licença parental remunerada, o trabalho flexível e as modalidades de trabalho híbrido podem ser altamente benéficos. Mais de 45% das empresas do S&P 500 adotaram o trabalho flexível e 40% têm licença de maternidade remunerada (mais do exigido legalmente), mas apenas 32% oferecem licença parental remunerada para o cuidador não primário (consulte o quadro 4).

Quadro 4: os programas de apoio aos funcionários com foco na licença parental podem ser amplamente aprimorados



Fonte: S&P Dow Jones Indices LLC e Sustainable1. Dados de 31 de janeiro de 2023. Este quadro é fornecido para efeitos ilustrativos.

Ir além da igualdade de oportunidades e criar resultados iguais requer o reconhecimento da heterogeneidade das características e circunstâncias das mulheres, a fim de eliminar as barreiras sistêmicas que impedem o sucesso no longo prazo. Dados obtidos a partir da Avaliação de Sustentabilidade Corporativa (CSA)⁷ da S&P Global sugerem que as lacunas de gênero no local de trabalho persistem em todas as regiões, setores e cargos gerenciais e de supervisão. Há mais a fazer para integrar e reter as mulheres no local de trabalho e emponderá-las para atingirem todo o seu potencial. Os benefícios que isso tem são enormes

⁶ [Relatório Women in the Workplace 2022](#) nas empresas dos EUA.

⁷ Mais informações sobre a CSA [aqui](#).

e contribuem para a agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU sobre Igualdade de Gênero.

Leia mais em indexologyblog.com

Aviso legal

© 2023 S&P Dow Jones Indices LLC. Todos os direitos 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 são marcas comerciais registradas da Standard & Poor's Financial Services LLC ("S&P"). DOW JONES, DJ, DJIA e DOW JONES INDUSTRIAL AVERAGE são marcas comerciais registradas de Dow Jones Trademark Holdings LLC ("Dow Jones"). Estas marcas comerciais em conjunto com outras foram licenciadas para a S&P Dow Jones Indices LLC. A redistribuição ou reprodução total ou parcial é proibida sem consentimento por escrito da S&P Dow Jones Indices LLC. Este documento não constitui uma oferta de serviços nas jurisdições onde a S&P Dow Jones Indices LLC, S&P, Dow Jones ou suas respectivas afiliadas (coletivamente "S&P Dow Jones Indices") não possuem as licenças necessárias. Exceto para determinados serviços de cálculo de índices personalizados, todas as informações fornecidas pela S&P Dow Jones Indices não são pessoais e não são adaptadas às necessidades de qualquer pessoa física ou jurídica, ou grupo de pessoas. A S&P Dow Jones Indices recebe compensação relacionada com o licenciamento de seus índices a terceiros e com os serviços personalizados de cálculo de índices. O desempenho de um índice no passado não é sinal ou garantia de resultados no futuro.

Não é possível investir diretamente em um índice. A exposição a uma classe de ativos representada por um índice pode estar disponível por meio de instrumentos de investimento baseados naquele índice. A S&P Dow Jones Indices não patrocina, endossa, vende, promove ou gerencia nenhum fundo de investimento ou outro veículo de investimento que seja oferecido por terceiras partes e que procure fornecer um retorno de investimento baseado no desempenho de qualquer índice. A S&P Dow Jones Indices não oferece nenhuma garantia de que os produtos de investimento com base no índice acompanharão de modo preciso o desempenho do índice, ou proporcionarão retornos positivos de investimento. A S&P Dow Jones Indices LLC não é uma consultora de investimentos e a S&P Dow Jones Indices não faz declarações com respeito à conveniência de se investir em qualquer fundo de investimento ou outro veículo de investimento. A decisão de investir em um determinado fundo de investimentos ou outro veículo de investimento não deverá ser tomada com base em nenhuma declaração apresentada neste documento. Potenciais investidores são aconselhados a fazerem investimentos em tais fundos ou outro veículo somente após considerarem cuidadosamente os riscos associados a investir em tais fundos, conforme detalhado em um memorando de oferta ou documento similar que seja preparado por ou em nome do emitente do fundo de investimento ou outro produto de investimento ou veículo. A S&P Dow Jones Indices LLC não é uma consultoria fiscal. É preciso que um consultor fiscal avalie o impacto de quaisquer valores isentos de impostos nas carteiras e as consequências de alguma decisão particular de investimento. A inclusão de um valor em um índice não é uma recomendação da S&P Dow Jones Indices para comprar, vender ou deter tal valor, nem deve ser considerado como um aconselhamento de investimento.

Estes materiais foram preparados exclusivamente para fins informativos, baseados em informações geralmente disponíveis ao público e a partir de fontes consideradas confiáveis. Nenhum conteúdo nestes materiais (incluindo dados de índices, classificações, análises e dados relacionados a crédito, modelos, software ou outros aplicativos ou informações destes) ou qualquer parte deste ("Conteúdo") poderá ser modificado, submetido à engenharia reversa, reproduzido ou distribuído de nenhuma forma, por nenhum meio, nem armazenado em bases de dados ou sistema de recuperação, sem o consentimento prévio por escrito da S&P Dow Jones Indices. O Conteúdo não deve ser usado para nenhum fim ilegal ou não autorizado. A S&P Dow Jones Indices e seus provedores de dados terceirizados e licenciadores (coletivamente "Partes da S&P Dow Jones Indices") não garantem a precisão, integralidade, oportunidade ou disponibilidade do Conteúdo. S&P Dow Jones Indices Parties não são responsáveis por quaisquer erros ou omissões, independentemente da causa, para os resultados obtidos do uso do Conteúdo. O CONTEÚDO É FORNECIDO "NO ESTADO EM QUE SE ENCONTRA". S&P DOW JONES INDICES PARTIES SE ISENTAM DE QUAISQUER E TODAS AS GARANTIAS EXPRESSAS OU IMPLÍCITAS, INCLUINDO MAS NÃO LIMITADAS A, QUALQUER GARANTIA DE COMERCIALIZABILIDADE OU ADEQUAÇÃO A UM FIM OU USO EM PARTICULAR, ISENÇÃO DE BUGS, ERROS OU DEFEITOS DE SOFTWARE, QUE A FUNCIONALIDADE DO CONTEÚDO SERÁ ININTERRUPTA OU QUE O CONTEÚDO OPERARÁ COM QUALQUER CONFIGURAÇÃO DE SOFTWARE OU DE HARDWARE. Sob nenhuma circunstância, as Partes da S&P Dow Jones Indices serão responsáveis a qualquer parte, por quaisquer danos diretos, indiretos, incidentais, exemplares, compensatórios, punitivos, especiais ou consequenciais, custos, despesas, custas legais ou perdas (incluindo, sem limitação, perda de retornos ou perda de lucros e custos de oportunidades); em conexão com qualquer uso do Conteúdo, mesmo tendo sido alertado quanto à possibilidade de tais danos.

A S&P Global mantém algumas atividades de suas unidades de negócios separadas umas das outras a fim de preservar a independência e a objetividade de suas respectivas atividades. Como resultado, algumas unidades de negócios da S&P Global podem ter informações que não estejam disponíveis a outras unidades de negócios. A S&P Global estabelece políticas e procedimentos para manter a confidencialidade de algumas informações não públicas recebidas em conexão com cada processo analítico.

Além disso, a S&P Dow Jones Indices presta uma ampla gama de serviços a, ou relacionados com, muitas empresas, incluindo emissoras de valores, consultoras de investimentos, corretoras, bancos de investimentos, outras instituições financeiras e intermediários financeiros; e, em conformidade, pode receber taxas ou outros benefícios econômicos dessas empresas, incluindo empresas cujos valores ou serviços possam recomendar, classificar, incluir em portfólios modelos, avaliar, ou abordar de qualquer outra forma.

Este documento foi traduzido para o português apenas para fins de conveniência. Se existirem diferenças entre as versões do documento em inglês e português, a versão em inglês prevalecerá. A versão em inglês está disponível em nosso site www.spglobal.com/spdji.