

Lento pero seguro:
Un progreso gradual
hacia la igualdad
de género

La diversidad de género mejora el gobierno corporativo, la atracción de talentos y el desarrollo del capital humano, fomentando la creación de valor agregado, no solo dentro de las empresas, sino también para las partes interesadas y la sociedad. Las políticas corporativas que promueven la diversidad de género son reflejo de una compañía bien administrada que se da cuenta del valor de las múltiples perspectivas para minimizar el riesgo y fomentar la competitividad a largo plazo. El objetivo no es tener contrataciones femeninas para mostrar, sino lograr un liderazgo efectivo.

La diversidad de género se puede lograr solo promoviendo la igualdad de género, no en términos de cuotas o medidas inexactas de resultados, sino que abordando los estereotipos sociales y culturales que han limitado la habilidad de las mujeres para maximizar las oportunidades profesionales.



Jacob Messina
CFA, Head of SI Research
RobecoSAM



Markéta Pokornà
SI Research Associate
RobecoSAM

Por qué importan la igualdad y la diversidad de género

Para RobecoSAM la igualdad de género no significa solo “el mismo salario por el mismo trabajo” e iguales proporciones de género, sino también igualdad de acceso y trato en las oportunidades de progreso profesional. Todo esto aplicado, transversalmente, desde la alta dirección y la juntas directiva de la empresa hasta aquellas personas que están en la base de la organización.

La igualdad de género en las empresas tiene implicaciones importantes no solo para las trabajadoras, sino también para sus colegas hombres, empleadores, accionistas actuales, futuros inversionistas y la sociedad. Según el FMI, la desigualdad de género está vinculada a un crecimiento económico subóptimo. Las diferencias entre las remuneraciones de hombres y mujeres no solo conducen a desigualdad en los ingresos, sino que también dan como resultado un acceso desigual a la educación, servicios de salud y mercados financieros.¹

Mientras tanto, McKinsey plantea que lograr la plena igualdad de género en la fuerza laboral de Estados Unidos podría aumentar su PIB global anual en \$ 28 billones para 2025.² Desafortunadamente, según el Foro Económico Mundial, llevará 217 años eliminar las disparidades económicas y de salud basadas en el género.³

¿Cómo afecta esto a las compañías? Las empresas con más diversidad de género ofrecen mejores rendimientos en las acciones ajustadas al riesgo que aquellas con baja diversidad de género.⁴ Además, la presencia de mujeres en la C - suite (el grupo de ejecutivos senior más importantes de una corporación) también se relaciona con la rentabilidad y los equipos de liderazgo diversos impulsan la innovación y mejoran el desempeño financiero.⁵

RobecoSAM efectúa una serie de preguntas a las empresas sobre sus políticas y prácticas en igualdad de género en el *Corporate Sustainability Assessment* (CSA), su Evaluación de Sostenibilidad Corporativa.

La inequidad de género está vinculada a un crecimiento económico subóptimo.

Cómo mide el CSA la diversidad de género

Cada año recogemos información acerca de las prácticas de género de las compañías, cubriendo cuatro aspectos esenciales:

- 1. Diversidad de género en la junta directiva de la empresa** – hoy en día las mujeres están subrepresentadas globalmente en las juntas directivas, a pesar de toda la evidencia existente que señala que la diversidad de género fomenta una gobernanza más efectiva y un mejor desempeño. Medimos el número de mujeres en el directorio y si la diversidad de género es parte de las políticas y del proceso de selección.
- 2. Diversidad de género en la fuerza de trabajo** – Una combinación balanceada de hombres y mujeres en toda la compañía mejora su potencial de desempeño. Observamos también el porcentaje de mujeres en la administración y la habilidad de la empresa para atraerlas a cargos directivos y retenerlas en ese nivel.
- 3. Relación entre los salarios** – Las remuneraciones justas no son solamente algo ético: son esenciales para mantener la moral y crear un ambiente favorable donde todos los empleados se sientan valorados. Recopilamos información acerca de los salarios para determinar si las remuneraciones son iguales entre las fuerzas de trabajo femeninas y masculinas en los diferentes niveles (no administrativos, administrativos y directivos).
- 4. Empleados y cuidado de la familia** – Aunque las responsabilidades parentales todavía recaen mayormente sobre las mujeres, los problemas del cuidado de los niños pueden afectar a ambos sexos y requieren un enfoque equilibrado. Evaluamos si los empleadores ofrecen beneficios tales como servicios para el cuidado de los niños en las mismas instalaciones, ayuda con los costos que implica su cuidado, políticas de permisos parentales para interrumpir y, posteriormente, retomar el trabajo y posibilidades de trabajo flexible.

¹ “Women, Work, and Economic Growth”, Fondo Monetario Internacional (FMI), febrero 2017.

² “The Power of Parity: How Advancing Women’s Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth”, McKinsey Global Institute, septiembre 2015.

³ “Global Gender Gap Report 2017”, Foro Económico Mundial, noviembre 2017.

⁴ “Putting Gender Diversity to Work: Better Fundamentals, Less Volatility”, Morgan Stanley, 2016.

⁵ “Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey”, Peterson Institute for International Economics, febrero 2016.

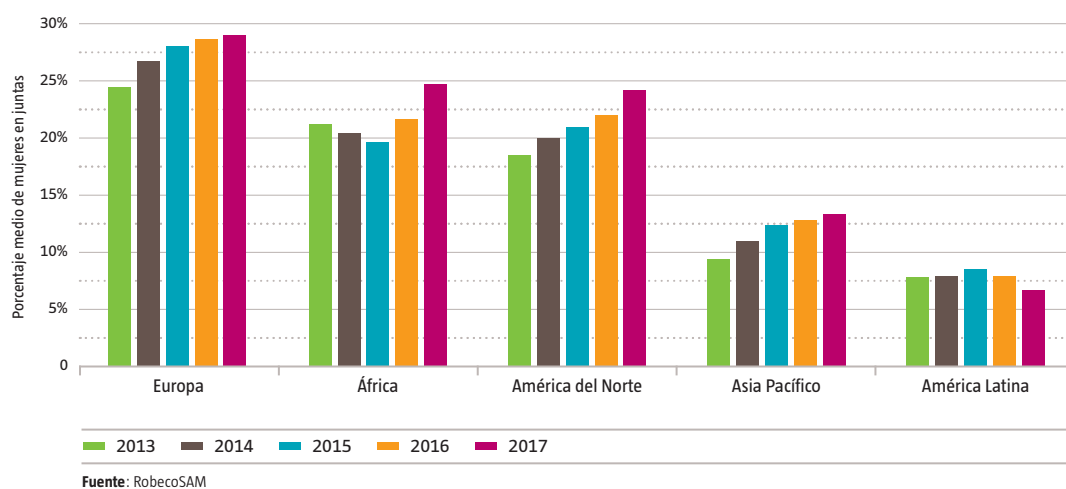
Diversidad de género en las juntas directivas

Aunque durante el último año fue a un ritmo menor, en la mayor parte del mundo la diversidad de género en las juntas directivas aumentó entre 2013 y 2017 (consulte la Figura 1).

Europa es la región con el mejor desempeño, ya que el 29% de los miembros de las juntas directivas son mujeres, aunque su tasa de progreso ha disminuido recientemente. En el otro extremo se encuentra América Latina, donde las mujeres conforman

menos del 7% de las juntas. Si bien los países de Asia Pacífico presentan mejores tasas, con el 13% de participación femenina, aún se encuentran muy por detrás de otras regiones. A nivel de país, los peores resultados de nuestro estudio los tienen Japón, México, Chile y Corea del Sur, donde las juntas son ampliamente dominadas por el género masculino: una proporción de hombres a mujeres de 93 a menos de 7%. Eso equivale a más de 9 hombres con una sola participante femenina.

Figura 1: La diversidad de género en las juntas directivas se ha ido incrementando en la mayor parte del mundo (2013 – 2017)



Las diferencias sectoriales en la diversidad de género de las juntas directivas también son notables. Las empresas de finanzas y salud se desempeñan mejor, con un 22%, mientras que los sectores de TI, industriales y de materiales se quedan en un 18%. Sin embargo, los resultados a nivel sectorial general a menudo ocultan diferencias notables dentro de los subsectores subyacentes (es decir, industrias). Por ejemplo, el

bajo rendimiento del sector de TI se ve afectado en general por una baja participación de mujeres (13%) en la industria del *hardware*, mientras que otro subsector de TI, *software* y servicios, se desempeña relativamente mejor (23%). Otras industrias rezagadas son aquellas de automóviles y componentes, transporte y semiconductores (todas por debajo del 17%).

El compromiso con la diversidad en las juntas directivas está creciendo

Aunque lentamente, la aguja se está moviendo en la dirección correcta. La proporción de empresas en nuestra encuesta que consideran el género en su política de diversidad en las juntas directivas ha aumentado sustancialmente en el último año, desde 40% en 2016 a casi 48% (2017). Como era esperable, la mayor parte de la mejora proviene de Europa y América del Norte. Las compañías latinoamericanas se están quedando, otra vez, significativamente atrás, ya que solo el 5% de las empresas mencionan explícitamente el género en sus políticas de diversidad corporativa.

También existen enormes disparidades a nivel sectorial. Las telecomunicaciones lideran el camino: el 63% de las firmas considera de manera explícita el género en su política de diversidad en las juntas directivas. En cambio, el sector de TI, mientras ayuda a avanzar en innovación tecnológica, está significativamente rezagado en cuanto a diversidad de género; solo el 39% de sus empresas cuenta con políticas definidas sobre la diversidad en las juntas directivas.

Participación laboral

La proporción de mujeres en la fuerza laboral a nivel mundial se redujo ligeramente de 35.3% a 35.0% de 2016 a 2017, revirtiendo la tendencia creciente vista

en los últimos años. Curiosamente, durante el mismo período de tiempo, aumentó la proporción de mujeres en puestos directivos, de 26.0% a 26.3%.

Disparidades regionales

En cuanto a la participación femenina en la fuerza laboral total, a nivel regional América del Norte está liderando el camino, con casi el 39%. Japón y Corea del Sur tienen un puntaje más pobre, cercano al 25%, pero India es el rezagado en nuestra muestra, con solo un 13%. América del Norte también es líder en términos de mujeres en puestos directivos con poco más del 33%, lo que demuestra el declive típico que vemos cuando se evalúan las promociones a puestos de liderazgo (casi siempre hay un porcentaje menor de mujeres en puestos directivos que en la fuerza laboral total).

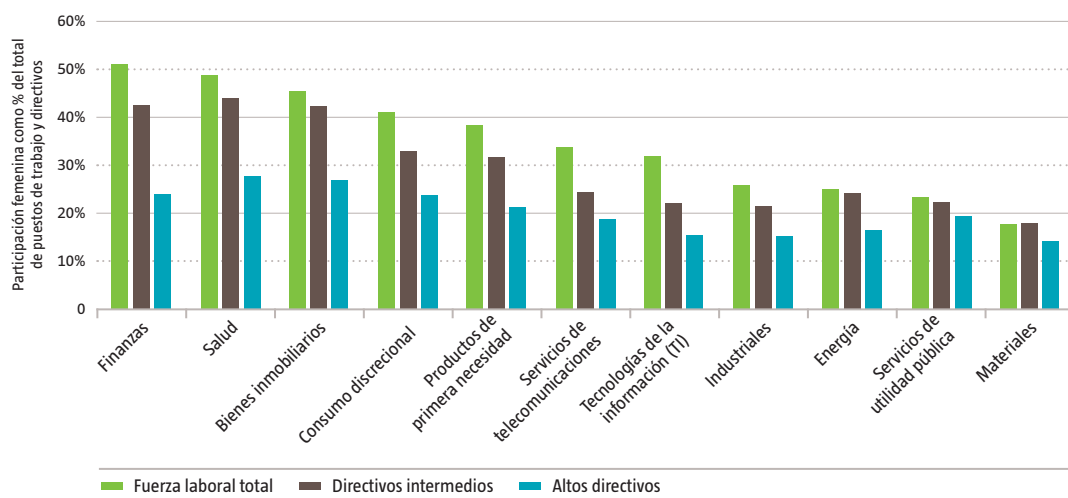
Si bien preferimos que no haya diferencias en los porcentajes de representación femenina entre la gerencia y la fuerza laboral total, el margen de 6% de América del Norte (39% frente a 33%) es menor comparado con los países rezagados. En Japón, un país desarrollado, con una economía fuerte y una larga historia de participación femenina en la fuerza de trabajo, la diferencia es del 15% (24% frente al 9%), es decir, 2.5 veces mayor. Esta es una pérdida significativa de talento, ya que las empresas no logran promover a mujeres líderes que puedan aportar nuevas perspectivas, descubrir nuevas oportunidades y crear valor para la empresa y los accionistas.

Datos a nivel sectorial

A nivel sectorial, la proporción de mujeres en la fuerza laboral de TI se ha mantenido sin cambios en los últimos tres años, a pesar de una serie de iniciativas para promover la tecnología como una opción atractiva para las trabajadoras. Y mientras las mujeres representan más de la mitad de la fuerza laboral total en el sector de servicios financieros, conforman menos de la cuarta parte de sus puestos gerenciales. Mirando más profundo, aparecen diferencias interesantes. Por ejemplo, las

compañías de seguros y los bancos tienen un poco más de trabajadoras que hombres, mientras que las finanzas diversificadas, que incluyen a los administradores de activos y bancos de inversión, tienen un poco menos (menos del 44%). Todos los sectores de energía, servicios de utilidad pública y materiales tienen proporciones promedio más bajas de mujeres en su fuerza laboral general, con un 25%, 23% y 18%, respectivamente, sin mejoras importantes desde 2013 (ver Figura 2).

Figura 2: Los sectores de energía, servicios de utilidad pública y materiales tienen una menor proporción de mujeres en su fuerza laboral



Fuente: RobecoSAM, datos a partir de 2017.

Retención de talento femenino

Evaluamos la capacidad de una empresa para atraer y retener a mujeres con experiencia al observar la retención de la participación femenina en los niveles directivos intermedios y altos. La tasa deseada es del 100%, o una proporción de 1 a 1 entre las mujeres de puestos directivos intermedios y aquellas de alta gerencia. La realidad corporativa es otra. En promedio,

solo el 19.9% de los altos directivos son mujeres, lo que significa que muchas están abandonando los rangos corporativos demasiado pronto. Esto subraya la importancia de investigar acerca del desgaste femenino en las empresas, para descubrir el porqué y así generar las estructuras de incentivos adecuadas para que estos talentos sigan escalando y no se retiren.

En promedio, solo el 19.9% de los altos directivos son mujeres, lo que significa que muchas mujeres están abandonando demasiado pronto los rangos corporativos.

Aunque lejos de ser óptima, la tasa media de retención en general ha ido mejorando con el tiempo. Hubo un aumento de 5 puntos porcentuales entre 2013 y 2017, de 58 a 63%. Esto sugiere que las compañías están comenzando a reconocer, recompensar y retener el talento femenino a medida que se desarrollan y escalan profesionalmente en las jerarquías de la organización.⁶

Las proporciones están cambiando

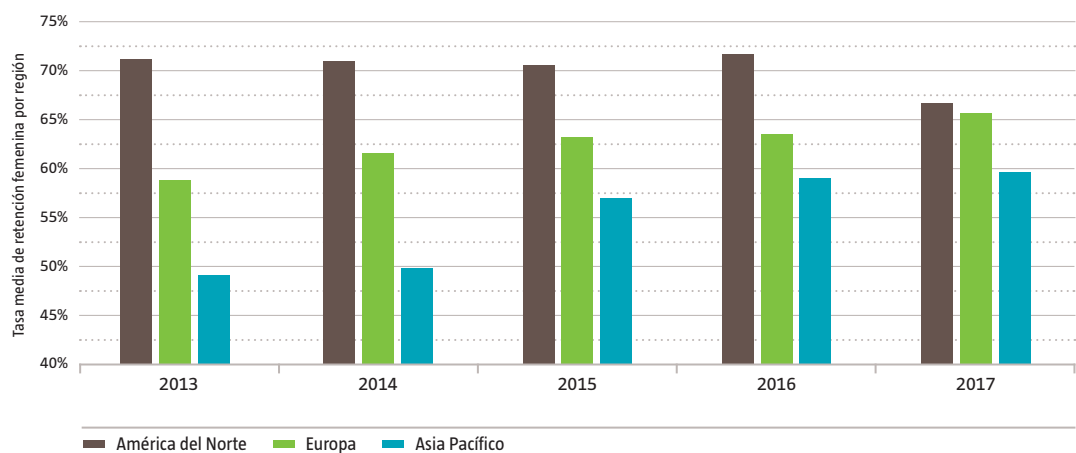
Durante el período 2013-2016, las empresas de América del Norte fueron consistentemente mejores que sus contrapartes europeas en cuanto a retención de mujeres en puestos gerenciales. Sus tasas de retenimiento cayeron en 2017, no porque estas compañías perdieran mujeres en los niveles superiores, sino porque tuvieron más éxito en el reclutamiento de mujeres para puestos intermedios.

La proporción de mujeres en cargos intermedios aumentó 2 p.p., del 34% al 36%, mientras la tasa en altos cargos directivos disminuyó apenas (del 24,0% al 24,6%). Esto tuvo, como último efecto, la reducción de las tasas de retención en América del Norte en general (Ver Figura 3).

Entre los países con peor desempeño está Corea del Sur, con una retención media del 11%, reflejando que mucho talento femenino se pierde mayormente en los niveles gerenciales. Dado el poder económico de este país en el escenario mundial, esto constituye una pérdida considerable de potencial femenino que podría impulsar aún más sus negocios en general y mejorar las oportunidades para las todas las mujeres en la sociedad coreana.

A nivel sectorial, los datos indican que finanzas es el sector con peor desempeño, pues cuenta con una retención de solo el 55% de su participación femenina de niveles intermedios ocupando cargos gerenciales.

Figura 3: Menores índices de retención femenina en América del Norte debido al exitoso reclutamiento de mujeres para puestos intermedios



Fuente: RobecoSAM

⁶ Debido a un número significativo de datos anómalos, utilizamos una mediana en lugar de un promedio para resumir los datos de tasa de retención.

Diferencias en la relación salarial entre hombres y mujeres

Podemos ver una importante diferencia salarial entre hombres y mujeres (medida por la relación entre sus remuneraciones⁷) en todas las industrias y en todos los niveles organizacionales. De hecho, los datos muestran que las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el nivel ejecutivo no solo se han estancado, sino que han empeorado (consulte la Figura 4). En rangos más bajos la situación mejora: la relaciones entre sueldos de puestos gerenciales son más altas que las de cargos

ejecutivos. Sin embargo, estas tasas se han mantenido estables a lo largo del tiempo, sin mejoras recientes.

Los resultados en niveles más bajos de la fuerza laboral son más alentadores. Las mujeres en puestos no directivos han visto incrementos progresivos en las tasas de salarios desde 2013 (de 91% a más de 92% en 2017). El aumento en la relación de pago global para los no gerenciales en el último año fue impulsado principalmente por América del Norte, mientras que en Europa y Asia-Pacífico el progreso se ha estancado. A nivel mundial, estimamos que al ritmo actual, llevaría 22 años eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres que no son gerentes, una hazaña considerable dado que este grupo representa la mayoría de la fuerza laboral en todo el mundo.

Estimamos que, al ritmo actual, llevaría 22 años eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres en puestos no gerenciales a nivel mundial.

Potenciales explicaciones y causas

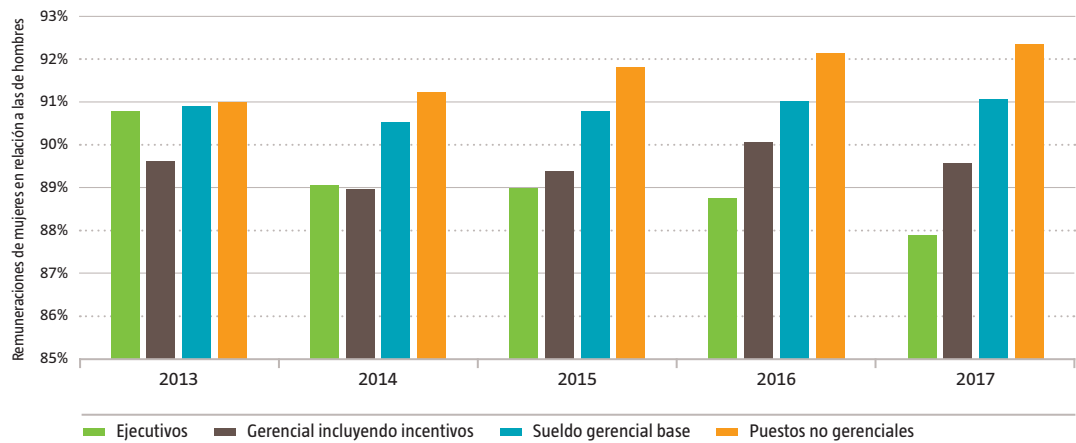
Podemos ver una importante brecha salarial en todos los niveles de empleo. Sin embargo, estas cifras representan solo relaciones brutas de las remuneraciones observadas y no controlan diferencias fundamentales como son las responsabilidades específicas de cada trabajo, la educación, las habilidades y la experiencia entre trabajadores de ambos sexos que ayuden a explicar estas disparidades salariales.

Si las empresas pudieran explicar las disparidades en las remuneraciones existentes a través de datos objetivos de empleo como los mencionados anteriormente, la relación salarial real de una empresa sería del 100%, lo que significa que hombres y mujeres reciben el mismo pago por el mismo trabajo. Sin embargo, las investigaciones han demostrado que, en realidad, incluso cuando se controlan estos factores, existe una brecha salarial residual que aún no se ha explicado, lo que apunta a una discriminación abierta contra las mujeres.

En el corto plazo, para eliminar este tipo de sesgo no deseado, las compañías deben examinar las estructuras de pago cuidadosamente para asegurarse de que estén claramente definidas, sean justas y transparentes. Las empresas que no toman las medidas necesarias para corregir las brechas salariales enfrentan un riesgo significativo desde el interior, debido al potencial perdido de empleadas poco apreciadas y subutilizadas, así como el riesgo de no hacerlo, ya que será más difícil atraer y reclutar futuros talentos femeninos. Aún mayor es el riesgo de una acción legal con costos financieros posteriores, así como también los daños a su reputación.

Teniendo en cuenta todo esto, la comparación de los índices de pago bruto observados en regiones, industrias y empresas todavía puede agregar valor, ya que ayuda a comprender la situación actual, qué es posible y cómo difieren sus enfoques sobre el tema.

Figura 4: Han empeorado las diferencias salariales entre hombres y mujeres a nivel ejecutivo



nos sería mejor si el "de" está después de la frase en paréntesis?

⁷ Una relación salarial del 99% significa que una mujer gana el 99% (o un 1% menos) de lo que ganan sus colegas hombres.

Fuente: RobecoSAM

Relaciones entre las remuneraciones – Diferencias sectoriales

Las marcadas diferencias también son evidentes entre los sectores. En TI, las mujeres no directivas reciben en promedio solo el 86% de lo que ganan sus contrapartes

masculinas; las cifras en Finanzas son solo ligeramente mejores, 88%. El sector con mejor desempeño es el de productos de primera necesidad, con 97%.

Reportes y Transparencia

La proporción de empresas que informan con respecto a estructuras salariales en hombres y mujeres está creciendo lentamente, a medida que aumenta la exposición pública y el control regulatorio. Las compañías están un poco más dispuestas a informar sobre puestos no gerenciales, y la proporción de las que declaran estas cifras ha aumentado desde 2013 de manera progresiva. Los reportes acerca de mujeres en puestos no gerenciales aumentó 1.3 p.p. en 2017.

La proporción de empresas que informan sobre estructuras salariales de hombres y mujeres está creciendo lentamente, a medida que aumenta la exposición pública y el control regulatorio.

Beneficios para empleados, padres y familias

Trabajo flexible y cuidado de la familia

Horas de trabajo flexibles, lugares de trabajo flexibles (es decir, la oficina en el hogar), días libres pagados cuando nace un hijo y otras opciones de cuidado infantil ayudan a aliviar el estrés de los padres que trabajan y deben ser prestaciones estándar en la política de recursos humanos de cualquier compañía.

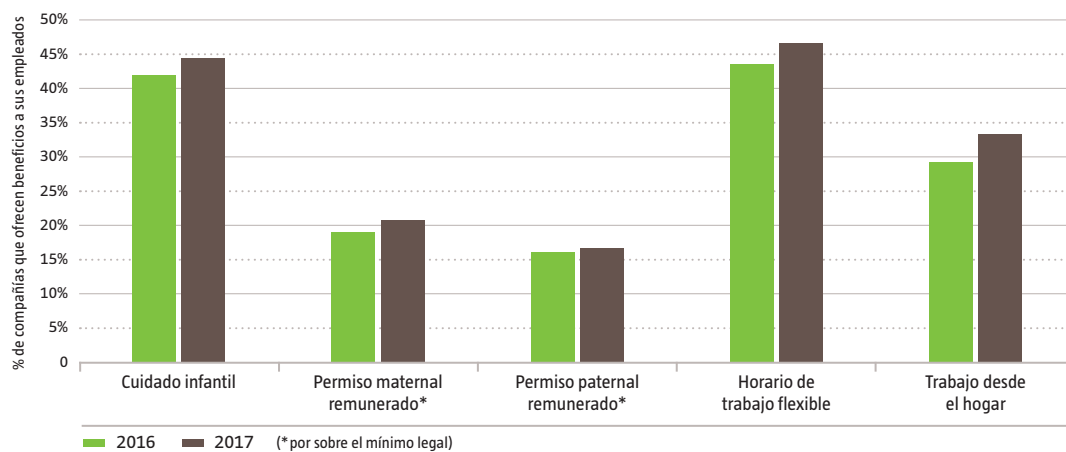
El CSA mide una serie de condiciones de trabajo y beneficios ofrecidos por las compañías para apoyar a los progenitores (madres y padres) en sus responsabilidades

de cuidado infantil. Las medidas no pueden favorecer a un género por encima de otro, sino que deben ser compatibles con acuerdos de trabajo flexibles que amplíen los permisos de maternidad para incluir opciones tales como permisos parentales para los padres, posibilidades para trabajar desde el hogar y acuerdos de trabajo flexibles.

La Figura 5 muestra datos recientes del CSA en comparación con el año anterior. Podemos ver que cada vez más compañías ofrecen programas de cuidado infantil a sus empleados-padres. Entre las opciones disponibles, el horario de trabajo flexible y la ayuda en el cuidado de los niños se encuentran entre las más populares. A continuación se describen con más detalle los resultados regionales.

Cada vez más compañías ofrecen programas de cuidado infantil a sus empleados-padres.

Figura 5: Bienestar de los empleados: más empresas ofrecen paquetes de cuidado infantil.



Cuidado de los niños

Las empresas europeas están a la vanguardia cuando se trata de brindar cuidado infantil a sus empleados: el 55% ofrece servicios de cuidado a los niños en

En Europa y Japón es donde más empresas ofrecen beneficios de cuidado infantil, mientras que las compañías de Estados Unidos y Australia tienen malos desempeños al respecto.

Permisos maternales y paternales remunerados

Las empresas europeas son las que más tienden a otorgar licencias de maternidad remuneradas que exceden el mínimo legal requerido (29% de las empresas), seguidas por sus pares en Asia Pacífico y América Latina (ambas con el 21%). Solo el 15% de las compañías norteamericanas lo hacen.

Desde una perspectiva de sostenibilidad, creemos que es importante que las empresas vayan más allá de los requisitos legales para otorgar permisos parentales. Las normativas que impone la ley están diseñadas intencionalmente para proporcionar bases mínimas

Aumenta en general la proporción de empresas que otorgan permisos parentales remunerados por sobre lo establecido en la ley.

Horarios flexibles de trabajo

Las empresas europeas llevan la delantera en cuanto a otorgar horarios flexibles de trabajo a sus empleados: el 61% de las empresas europeas lo hicieron en 2017, comparado con un pobre 37% en América del Norte. Alemania lideró el camino a nivel de país: el 92% de las compañías conceden horarios flexibles de trabajo,

Trabajo desde casa

Con el 51% de las empresas estudiadas generando oportunidades a sus empleados para trabajar desde su casa, Europa es nuevamente el líder de tendencias.

Las empresas europeas llevan la delantera en cuanto a ofrecer horarios flexibles de trabajo a sus empleados.

su propia casa o ayuda para el pago de servicios de cuidado fuera del hogar. A nivel de país, Australia y EE.UU. tienen el peor desempeño, pues de sus compañías solo el 35% y 36%, respectivamente, ofrece estos beneficios, al contrario de Japón, donde constituye una práctica generalizada y son otorgados por el 71% de las empresas.

a toda la economía; sin embargo, las características de la fuerza laboral de cada sector son únicas y las políticas de permisos parentales deberían adaptarse a cada uno para optimizar los beneficios tanto para los empleados como para sus empleadores.

Hoy en día, la proporción de empresas que da permisos parentales remunerados por sobre lo establecido en la ley en general está creciendo: América del Norte ganó 5 p.p. mientras que Europa y África registraron otros 2 p.p.

Existen casos peculiares, contrarios a lo que dictaría la intuición. En Suecia, por ejemplo, muy pocas empresas exceden el límite legal para los permisos parentales. Esto puede deberse, quizás, a que el mínimo legal en los países escandinavos es tan generoso que las compañías sienten que son innecesarios otros beneficios adicionales.

mientras que solo el 3% de las empresas chinas dentro del CSA tienen esas prácticas.

Los datos sectoriales revelan que la industria bancaria es la más dispuesta a establecer horarios flexibles para su personal, con un 62% de las empresas que permiten tales acuerdos.

En otras regiones las compañías están muy rezagadas: las empresas que ofrecen esta flexibilidad en Asia Pacífico alcanzan el 30%; en América del Norte, solo el 26%.

La legislación podría impulsar aun más las mejoras de igualdad de género

Los datos de nuestro CSA 2018 muestran que todavía existe una brecha de género considerable en el lugar de trabajo en todas las industrias y regiones del mundo. En general, las empresas europeas lideran el camino en términos de igualdad de género entre los empleados, aunque existen importantes variaciones entre los distintos países. Se están quedando muy atrás países de mercados emergentes, que potencialmente podrían ganar más aumentando la igualdad de género para impulsar la economía.

Si bien la desigualdad de género dentro de las empresas persiste, hay motivos para estar optimistas. A partir de nuestros hallazgos, queda claro que en general la igualdad está aumentando lentamente (a pesar de problemas tales como las remuneraciones

de los gerentes, que parece estar moviéndose en contra de las tendencias generales).

Por otra parte, tanto la creciente atención pública como la fuerza que posee actualmente el concepto de igualdad de género podrían impulsar a los legisladores a establecer normas que exijan mayor transparencia a las empresas con respecto a sus estadísticas de género. Es más, los legisladores podrían usar también esas regulaciones para incentivar a las compañías a diseñar e implementar procesos que eliminen las desigualdades en esta área. De hecho esto ya está sucediendo, por ejemplo, en Alemania, donde en enero de 2018 entró en vigencia una ley que otorga a mujeres y hombres el derecho a conocer las remuneraciones de aquellos compañeros de trabajo que desempeñan sus mismas funciones.⁸ El mismo mes a las empresas en Islandia se les exigió, por ley, pagar lo mismo a mujeres y hombres.⁹

En el Reino Unido, una revisión respaldada por el gobierno en noviembre de 2018 instó a las compañías del FTSE 350 a esforzarse más para lograr que, en 2020, un tercio de los puestos más altos de liderazgo sean ocupados por mujeres; esto sumado a la legislación que, en mayo, exigió a las empresas con 250 empleados o más brindar información sobre las brechas salariales de su organización.

Al otro lado del Atlántico, el gobierno canadiense está impulsando una legislación nacional de equidad en las remuneraciones y un nuevo Departamento para Mujeres e Igualdad de Género¹⁰, mientras que el estado de California se convirtió recientemente en el primero de Estados Unidos que aprueba una ley para exigir la presencia de mujeres en las juntas directivas de las empresas.¹¹

Países en mercados emergentes —aquellos que, aumentando la igualdad de género, más podrían ganar para impulsar la economía— están quedando muy rezagados.

⁸ <https://www.ft.com/content/e9f618c0-f210-11e7-ac08-07c3086a2625>

⁹ <https://www.businessinsider.de/iceland-has-made-it-illegal-to-pay-women-less-than-men-2018-1?r=UK&IR=T>

¹⁰ <https://www.theglobeandmail.com/politics/article-budget-bill-includes-pay-equity-law-creates-new-department-for-women/>

¹¹ <https://www.theguardian.com/us-news/2018/oct/01/max-benwell-maxbenwellguardianco-uk-california-women-board-directors-companies-law-jerry-brown->

Conclusión

La desigualdad de género todavía está presente en todas las industrias, a pesar de los significativos esfuerzos realizados para promover una mayor diversidad y acortar la brecha salarial. La igualdad de género es vital para las empresas por muchas razones. Una reputación positiva por “jugar limpio” (tener un comportamiento honesto) y por promover la igualdad salarial entre los empleados ayuda a maximizar el acceso a una fuente más grande de talentos cualificados; mejora la capacidad de retener los mejores talentos una vez contratados; contribuye a una moral positiva y mantiene motivado a su personal. El marco de medición de Género de RobecoSAM respalda esta visión y señala que las empresas con una fuerza de trabajo más diversa e igualitaria están mejor posicionadas para la obtención de logros mayores.

Al igualar las condiciones a hombres y mujeres en el trabajo, las compañías pueden ayudar a promover la igualdad de género en la sociedad misma y, además, mejorar su propio desempeño.

En RobecoSAM, estamos orgullosos de estar participando en la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo. Durante los 15 años que hemos estado evaluando las características de sostenibilidad de las empresas, nuestro proceso de evaluación comparativa de la competencia proporciona un incentivo para que muchas empresas mejoren su desempeño en factores que, a largo plazo, los inversionistas consideran importantes. Igualando las condiciones a hombres y mujeres en el lugar de trabajo, las compañías también pueden ayudar a promover la igualdad de género en la sociedad misma, mientras mejora también su desempeño. De igual manera, los inversionistas que toman en cuenta estos factores pueden aportar impulsando el cambio social, además de mejorar sus rentabilidades.

Una fuerza de trabajo equilibrada no es suficiente. Las empresas deben garantizar que las mujeres estén bien representadas en funciones que generen ingresos y sean esenciales para la compañía.

Todavía hay mucho trabajo por hacer.

Las empresas en los sectores con bajo desempeño donde las mujeres están poco representadas deben tomar medidas y proporcionar los incentivos necesarios, ya que

ofrecer las mismas oportunidades de los hombres no es suficiente para garantizar una representación de género equilibrada y una remuneración justa. Es posible, entre otras opciones, aumentar las postulaciones de mujeres a los empleos alentándolas a optar a cargos y brindándoles capacitación adicional en sectores tales como TI, servicios públicos y materiales. Para garantizar que las mujeres tengan mayores probabilidades de ser contratadas, el enfoque debe centrarse en asegurar que sus habilidades sean competitivas. Se debe alentar a más mujeres a seguir carreras en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y se deben eliminar los obstáculos que persisten dentro de instituciones académicas y de investigación y que han frustrado, tradicionalmente, el avance femenino.

No todas las decisiones que conducen a desequilibrios de género son intencionales. Con esto en mente, instaríamos a las compañías a chequear sus procesos de contratación y las escalas salariales y plantearse la existencia de posibles sesgos que pudieran causar una representación insuficiente y remuneraciones injustas en su organización. No solo el salario, sino todas las formas de remuneración, incluidas las bonificaciones, deben basarse en mediciones claras y totalmente transparentes.

Una fuerza de trabajo equilibrada en general no es suficiente. Las empresas deben garantizar que las mujeres estén bien representadas en funciones que generen ingresos y sean esenciales para la compañía, no solo en aquellas labores administrativas y de apoyo.

Finalmente, la diversidad de género es solo una pieza del rompecabezas de la igualdad. La diversidad y la igualdad en las prácticas de contratación y el trato a los empleados deben extenderse no solo al género, sino a la raza, etnia, nacionalidad y otros aspectos como la experiencia y cultura. Mientras las cadenas de distribución se globalizan, la geopolítica se polariza y las redes sociales se demonizan, las empresas ya deberían darse cuenta de las ventajas competitivas que se obtienen al construir una base de empleados que no solo sea talentosa, sino también diversa.

El talento y la diversidad, juntos, pueden convertirse en una fuerza poderosa que ayude a las empresas a promover el pensamiento colectivo, enriquecer la toma de decisiones, mejorar el foco hacia el cliente final y su satisfacción, así como reducir la toma de riesgos. Como dice el refrán, lo que es bueno para la gansa es bueno para el ganso... y, de hecho, para todos nosotros en el “estanque global”.