

El poder de la igualdad de género en el lugar de trabajo

Crecimiento sostenible
y desarrollo económico
inclusivo en América
Latina y el Caribe



Autores

Aniela Unguresan, Cofundadora, EDGE Certified Foundation
Magali Saúl, Asesora de Clientes, EDGE Strategy
Lauren Murphy, Oficial de Inversiones, BID Invest

Editora

Olga Mayoral, Consultora, BID Invest

Diseño

Diana Nogueras Estudio

Agradecimientos

- Jimena Serrano, Consultora, BID Invest, por su contribución con los casos de estudio incluidos en la publicación
- Jaime García Alba, Jefe de Servicios de Asesoría y Financiamiento Mixto, BID Invest, por iniciar este estudio con EDGE
- Stephanie Oueda, Responsable de Género, BID Invest, por sus contribuciones a la publicación
- RobecoSAM y Rashila Kerai, Analista de Inversiones Sostenibles por brindar los datos y análisis relacionados con las empresas del tercer grupo incluidos en la publicación
- Mercer y Alina Polonskaia, Principal, Diversidad e inclusión, por su permiso para reproducir los hallazgos de la edición de noviembre 2017 del estudio “When women thrive, businesses thrive-challenges and opportunities in Latin America”



Sobre BID Invest

BID Invest, miembro del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo (BID), es un banco multilateral de desarrollo comprometido con el sector privado de América Latina y el Caribe. BID Invest financia empresas y proyectos sostenibles para que alcancen resultados financieros y maximicen el desarrollo económico, social y medio ambiental en la región. Con un portafolio de US\$11.200 millones en activos bajo administración y 330 clientes en 23 países, BID Invest provee soluciones financieras innovadoras y servicios de asesoría que responden a las demandas de sus clientes en una variedad de sectores. A partir de noviembre 2017, BID Invest es el nombre comercial de la Corporación Interamericana de Inversiones. www.idbinvest.org



Sobre la Certificación EDGE

EDGE es la norma de certificación de negocios y metodología de evaluación mundial líder en materia de igualdad de género. Mide dónde se encuentran las organizaciones en términos de equilibrio de género en todos los niveles de la organización, igualdad salarial, eficacia de las políticas y prácticas para garantizar flujos de carrera equitativos, además de una cultura inclusiva. La Certificación EDGE, que se lanzó en el Foro Económico Mundial de 2011, fue diseñada para ayudar a las empresas a crear un lugar de trabajo óptimo para las mujeres y los hombres, y también a beneficiarse de él. EDGE significa “Economic Dividends for Gender Equality” (dividendo económico de igualdad de género) y se distingue por su rigor y enfoque en el impacto de negocios.

La metodología de evaluación EDGE fue desarrollada por la EDGE Certified Foundation, que continúa funcionando como la guardiana de las normas de certificación y la metodología EDGE. Su brazo comercial, EDGE Strategy, trabaja con empresas para prepararlas para la Certificación EDGE. Más de 180 organizaciones en 48 países y de 23 sectores participaron hasta la fecha en la Certificación EDGE.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista de BID Invest, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

Tabla de Contenidos

- 3. Prólogo
- 5. Apertura
- 6. Puntos destacados
- 7. Una gran fuente de talento femenino altamente capacitada y sin explotar
- 11. Cerrando la brecha de género en el trabajo en América Latina y el Caribe
- 12. El primer grupo: las empresas tradicionales
- 14. El segundo grupo: empresas que recolectan e informan datos sobre indicadores de género
- 16. El tercer grupo: empresas que gestionan la igualdad de género en el lugar de trabajo de manera proactiva
- 19. El cuarto grupo: empresas que obtuvieron la Certificación EDGE
- 21. Estudios de caso de América Latina y el Caribe: los beneficios de la Certificación EDGE
- 26. Llamada a la acción

Prólogo

Vivimos en una nueva era de financiamiento para el desarrollo. Hoy en día, percibimos de manera diferente los paradigmas tecnológicos, ambientales y de género. En respuesta a estos desafíos, estamos implementando nuevas soluciones para el sector privado de América Latina y el Caribe (ALC). En 2015, pusimos en marcha una reestructuración para optimizar la relación con nuestros clientes y lograr impacto en el desarrollo. En 2017, comunicamos nuestra visión renovada cambiando nuestra marca. BID Invest logra reunir mejor nuestras ventajas comparativas: la confianza y la historia del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) combinadas con la flexibilidad y agilidad que buscan las empresas.

ALC presenta brechas de género en la participación de mujeres en la fuerza laboral, el emprendimiento y el liderazgo. Es común que nuestros clientes del sector privado deseen promover el avance de las mujeres y la igualdad de género, pero a menudo no saben cómo hacerlo. Para ello, les ofrecemos nuevos instrumentos financieros combinados con servicios de asesoramiento de valor agregado en todos los sectores, como infraestructura, energía, agroindustria, manufactura y turismo. Apoyamos a nuestros clientes para que creen cambios organizacionales que mejoren la diversidad e inclusión y promuevan el desempeño de las mujeres. Nuestras herramientas para la efectividad en el desarrollo aseguran la medición de nuestro impacto y el aprendizaje con cada uno de nuestros proyectos. También estamos uniendo fuerzas con el Foro Económico Mundial para fortalecer los ecosistemas en los que operan mujeres. Los grupos de trabajo sobre paridad de género son un ejemplo. Estos buscan cerrar las brechas de género en mercados laborales a través de mejoras a las políticas públicas y una participación activa del sector privado para que se comprometa a cumplir metas concretas.

Otras alianzas nos permiten avanzar. Recientemente, ofrecemos a nuestros clientes un instrumento de diagnóstico, la Herramienta Empresarial de Género WEP, que diseñamos con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, ONU Mujeres y con el apoyo de BSR. También nos asociamos con entidades de certificación de la región, incluidas la EDGE Certified Foundation, líder mundial en la promoción de las normas para la igualdad de género. Nuestra campaña 100% Comprometidos con la equidad de género nos alienta a “predicar con el ejemplo” internamente. La campaña está respaldada por la Certificación EDGE obtenida por BID Invest a finales de 2017.

En BID Invest queremos ser un agente de conocimiento, aliado y proveedor de soluciones financieras y no financieras. Este informe nos acerca un paso más al logro de estas metas. Sus hallazgos se derivan de los datos empíricos de empresas con diferentes enfoques de igualdad de género en el lugar de trabajo. Agradecemos a las numerosas empresas que nos compartieron sus datos, información y mejores prácticas para esta publicación. Lo que les pedimos a ustedes, los lectores, es que actúen teniendo en cuenta los datos y casos de estudio presentados en este documento. Esta es nuestra llamada a la acción para animar a las empresas a apoyar culturas, políticas y prácticas corporativas que aceleren la igualdad de género e inviertan en el futuro de nuestra región.

Luis Alberto Moreno, presidente, Grupo BID, y James P. Scriven, gerente general, BID Invest, miembro del Grupo BID

100% Comprometidos con la equidad de género



Prólogo

Como lo sugieren los eventos recientes, todavía queda mucho por hacer para avanzar en la igualdad de género en el lugar de trabajo: desde valorar y respetar de igual forma las diferentes contribuciones realizadas por hombres y mujeres, hasta otorgar igualdad salarial por trabajo equivalente, representaciones equilibradas en todos los tipos de trabajo y niveles de responsabilidad, y fomentar un ambiente laboral en el que todos tengan éxito. Este trabajo exige un compromiso a largo plazo, un enfoque sistémico y holístico, además de valentía. A esto es a lo que se han comprometido públicamente diferentes organizaciones y empresas de todo el mundo al someterse al riguroso proceso de Certificación EDGE.

Desde su lanzamiento en la Reunión Anual del Foro Económico Mundial de 2011, la misión de la Certificación EDGE fue darles apoyo a estas empresas pioneras para implementar el cambio que esperamos ver en el siglo XXI: alentar la transparencia y rendición de cuentas internamente, mientras cosechan el desempeño y los beneficios económicos relacionados con la igualdad de género en el lugar de trabajo.

El carácter mundial de este movimiento revela la urgencia global del tema. Más de 180 organizaciones y empresas de 48 países y 22 industrias, desde América del Norte hasta el Sudeste Asiático han dado el ejemplo.

Varias empresas de ALC se encuentran entre las pioneras de este movimiento y ahora su número está creciendo de manera considerable. Al asociarnos con los expertos regionales de BID Invest, este documento intenta exponer el avance considerable logrado por las organizaciones que cuentan con la Certificación EDGE de la región y el impresionante potencial que puede generar la expansión de este movimiento para el desarrollo y el crecimiento inclusivo de la región. Esperamos que este documento sirva para convencer a otras empresas e instituciones de ALC y otras regiones a unirse a nosotros y a esta comunidad de instituciones para hacer que la desigualdad de género en el lugar de trabajo se convierta en una distorsión del pasado.

Aniela Unguresan, Co-fundadora, EDGE Certified Foundation



Apertura

América Latina y el Caribe (ALC) es una región que se enfrenta a importantes oportunidades, desafíos y contradicciones en igualdad de género.

La región ha tenido más jefas de estado electas (diez presidentas durante los últimos 40 años) que ninguna otra región, desde la década de 1970, y una participación importante de legisladoras (29%), pero también contiene siete de los diez países con la mayor tasa de violencia contra las mujeres².

El Informe Global de la Brecha de Género³ de 2017 del Foro Económico Mundial (FEM) en su ranking mundial de países ubica a ALC en el escalón inferior de las regiones en participación económica y oportunidades de las mujeres, pero presenta niveles superiores de logros educativos de las mujeres, detrás de América del Norte y Europa Occidental.

Además, aunque la inscripción de las mujeres en educación superior en la región excede a la de los hombres en todos los países de ALC, excepto Bolivia, la participación de las mujeres en edad de trabajar en la fuerza laboral asciende solamente al 52% y continúa rezagada respecto de los hombres (77%). De manera similar, el desempleo femenino asciende al 9,9%, sustancialmente por encima del masculino (6,7%)⁴.

Un estudio reciente, liderado por McKinsey Global Institute⁵, calculó que un lugar de trabajo inclusivo, diverso y equilibrado en materia de género podría incrementar el producto interno bruto de la región en un 14% para 2025, para que coincida con el país que muestra una tasa de mejora más veloz, es decir, Chile.

Por otro lado, un análisis regional⁶, que incluye a 345 empresas de ALC que se encuentran listadas en Bolsa, reveló que las firmas con mayor representación femenina presentaban un retorno sobre el patrimonio un 44% mayor y márgenes de utilidades un 47% mayores (EBIT), lo que fortalece todavía más el “business case” a favor de la igualdad de género en el lugar de trabajo. Las investigaciones de Morgan Stanley también demuestran que una mayor diversidad de género en el ámbito empresarial puede traducirse en: mayor productividad e innovación, mejor toma de decisiones, y mayor retorno y satisfacción de los empleados⁷.

Estas cifras constituyen una prueba irrefutable de que las

mujeres de ALC representan un recurso en gran medida infrautilizado para el crecimiento económico y los cambios sociales positivos y profundos. En una región que busca alcanzar la estabilidad social y política, y un crecimiento económico sostenible e inclusivo, ya no es posible ignorar el poder de la igualdad de género en el lugar de trabajo para promover la prosperidad.

A pesar del sólido argumento a favor de incrementar el número de mujeres en el lugar de trabajo, los datos recientes de la Organización Internacional del Trabajo demuestran que solo el 21% de las empresas cuentan con una política de igualdad de género escrita⁸. Además, un abrumador 63% de las empresas incluidas en el informe de ALC informa que la diversidad de género no se encuentra dentro de sus prioridades estratégicas⁹.

Este informe busca destacar ejemplos sobre cómo desbloquear el potencial del talento femenino subutilizado en la región. Analiza de qué forma los diferentes grados de proactividad corporativa en la gestión de la igualdad de género en el lugar de trabajo para diversas áreas—como igual salario por trabajo equivalente, selección de personal y promociones, capacitación en liderazgo y mentoría, condiciones de trabajo flexibles y cultura empresarial—generan diversos resultados en la representación de las mujeres en todos los niveles de la empresa, y en última instancia, en su participación en la economía de la región.

Este trabajo incluye datos de 11.417 empresas, 1.620 de las cuales se encuentran en ALC. El análisis se centra en cuatro grupos de empresas, agrupadas según el grado de gestión proactiva de la igualdad de género en el lugar de trabajo. El primer grupo es una muestra grande de empresas que se encuentran listadas en Bolsa. El segundo grupo analiza empresas que se encuentran listadas en Bolsa en la región y forman parte del Índice de Sostenibilidad del Dow Jones. El tercer grupo está formado por empresas que participaron en el estudio “When Women Thrive” centrado en la región de ALC y realizado por Mercer, junto con la EDGE Certified Foundation. El cuarto grupo incluye empresas que buscan una certificación independiente y de terceros, en materia de igualdad de género—Certificación EDGE—cuyas experiencias se analizan en cuatro estudios de caso incluidos al final de este documento. Los grupos de datos incluidos tienen diferentes tamaños, metodologías y alcance, y el análisis de este documento armoniza la comparabilidad en la medida de la disponibilidad de los datos¹⁰.

¹ Indicadores del desarrollo mundial, 2017.

² (1) El Salvador, (2) Colombia, (3) Guatemala, (5) Brasil, (6) México, (8) Surinam, (10) Puerto Rico. “Mapa da Violencia 2015: Homicidio de Mulheres no Brasil”, Flasco, 2015.

³ El Informe Global de la Brecha de Género del Fondo Económico Mundial toma 144 países como referencia para establecer su avance hacia la paridad de género en cuatro dimensiones: participación económica y oportunidades, logros educativos, salud y supervivencia, y empoderamiento político.

⁴ Indicadores del desarrollo mundial, 2016.

⁵ McKinsey Global Institute. “The power of parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth”, 2015.

⁶ McKinsey Global Institute. “Women Matter: A Latin America Perspective”, 2013.

⁷ Morgan Stanley. “A Framework for Gender Diversity in the Workplace”, 2016 y “Putting Gender Diversity to Work: Better Fundamentals, Less Volatility”, 2016.

⁸ “La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso en América Latina y el Caribe”, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2017.

⁹ McKinsey Global Institute. “Women Matter: A Latin America Perspective”, 2013.

¹⁰ Ver la Figura 15, gráfico comparativo de la disponibilidad de los datos entre los diferentes grupos.

Puntos destacados

- A pesar de que ALC cuente con una creciente fuente de talento femenino, esto no se ha reflejado en un incremento correspondiente de mujeres en la fuerza laboral y en los cargos jerárquicos de las organizaciones. Esto hace que el talento femenino constituya uno de los recursos subutilizados más importantes para el crecimiento sostenible y el desarrollo económico inclusivo de la región.
- Este informe compara, por primera vez, datos de cuatro empresas de diferente tamaño y alcance, utilizando investigaciones del BID, RobecoSAM, Mercer y EDGE. El análisis contribuye con el "business case" sobre la igualdad de género al demostrar una correlación entre las empresas que gestionan rigurosamente la igualdad de género con una certificación de género y una representación significativa de mujeres dentro de la empresa, en comparación con las empresas que simplemente recogen y reportan sus datos de género.
- El trabajo también resalta varios estudios de caso de empresas pioneras, que cuentan con la Certificación EDGE y concluye con una llamada a la acción orientada hacia las empresas para que repliquen y expandan las acciones eficaces ya adoptadas por las empresas certificadas por EDGE en la región.

Una gran fuente de talento femenino altamente capacitada y sin explotar

Todas las regiones del mundo deben trabajar más para cerrar la brecha de género. Con una brecha que alcanzó el 29,8% en 2017, ALC está ubicada en la mitad del rango del Índice Global de la Brecha de Género, del Fondo Económico Mundial, detrás de Europa Oriental y Asia Central. Pero también hay algunas noticias positivas. En la región se encuentran dos de los diez países que más han mejorado desde 2006: Nicaragua y Bolivia.

Aunque la mayoría de los países de la región han registrado importantes avances para cerrar la brecha de género en salud y supervivencia, logros educativos y empoderamiento político, el Informe Global de la Brecha de Género de 2017 del Fondo Económico Mundial, y otros estudios consolidados de la Organización Internacional del Trabajo, muestran que la mayor brecha de género de ALC está en la participación económica y las oportunidades, principalmente, respecto de la participación de la mujer en la fuerza laboral y la economía formal.

Para ser más precisos, el Informe Global de la Brecha de Género ubica a ALC en la sexta posición entre las ocho regiones, respecto de la participación económica y las oportunidades, seguida solamente por el Sur de Asia y el Medio Oriente y África del Norte. No obstante, debe mencionarse que la brecha entre ALC y la mejor región (América del Norte) en este subíndice asciende sólo a 9 puntos porcentuales (figuras 1 y 2).

Figura 1

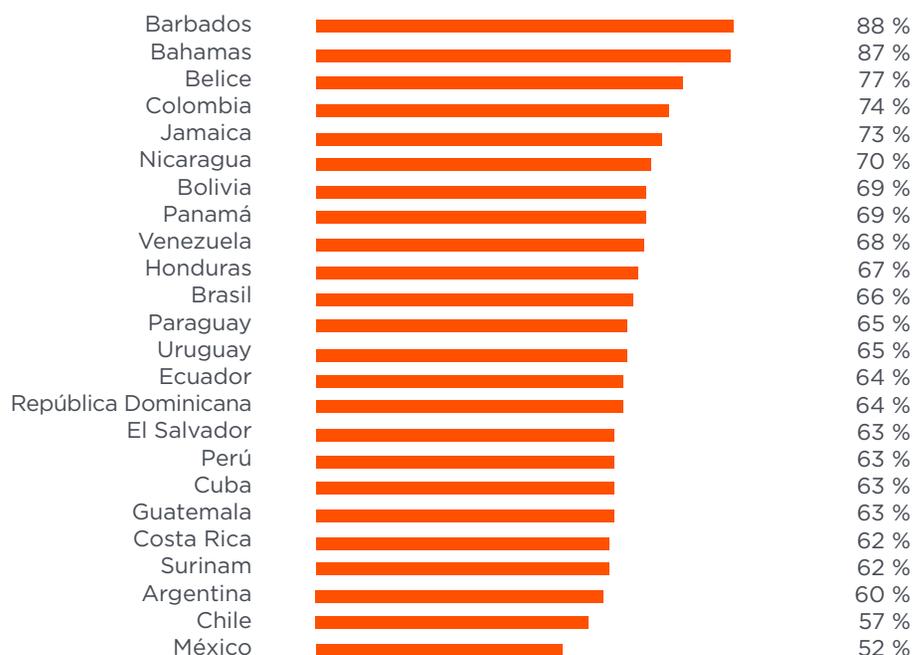
Informe Global de la Brecha de Género, Subíndice de participación económica y oportunidades por región (números redondeados)

América del Norte		76%
Europa Occidental		71%
Europa Occidental y Asia Central		71%
África Subsahariana		70%
Asia del Este y el Pacífico		67%
América Latina y el Caribe		67%
Sudeste Asiático		50%
Medio Oriente y África del Norte		44%

Fuente: Informe Global de la Brecha de Género, 2017 del Fondo Económico Mundial (análisis de EDGE Certified Foundation).

Figura 2

Informe Global de la Brecha de Género, Subíndice de participación económica y oportunidades para los países de ALC (números redondeados)

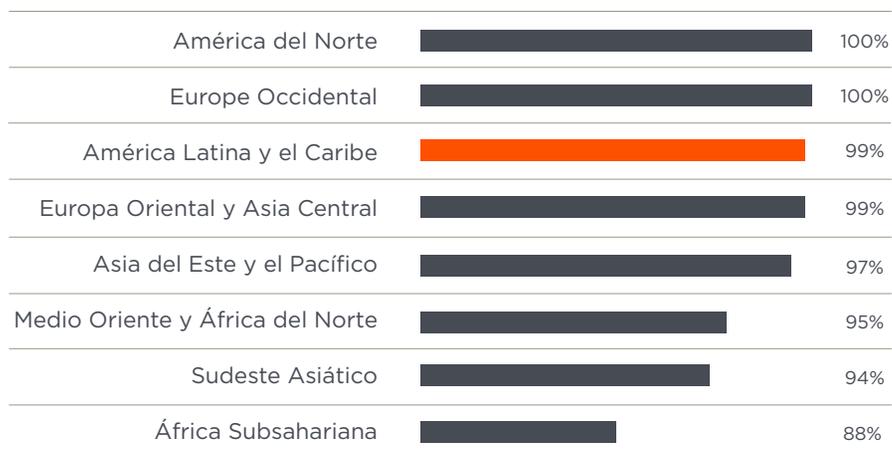


Fuente: Informe Global de la Brecha de Género, 2017 del Fondo Económico Mundial (análisis de EDGE Certified Foundation).

Esta amplia brecha en la participación económica de las mujeres es más preocupante cuando se tiene en cuenta que las mujeres de la región suelen alcanzar niveles de educación más avanzados que los hombres. Efectivamente, de acuerdo con el subíndice de logros educativos del Fondo Económico Mundial, ALC presenta el tercer mayor puntaje, detrás de América del Norte y Europa Occidental (**Figura 3**), ya que la mayoría de los países de ALC logran cerrar la brecha de género en materia de logros académicos y el resto de los países sólo están a unos pocos puntos porcentuales de hacerlo (**Figura 4**).

Figura 3

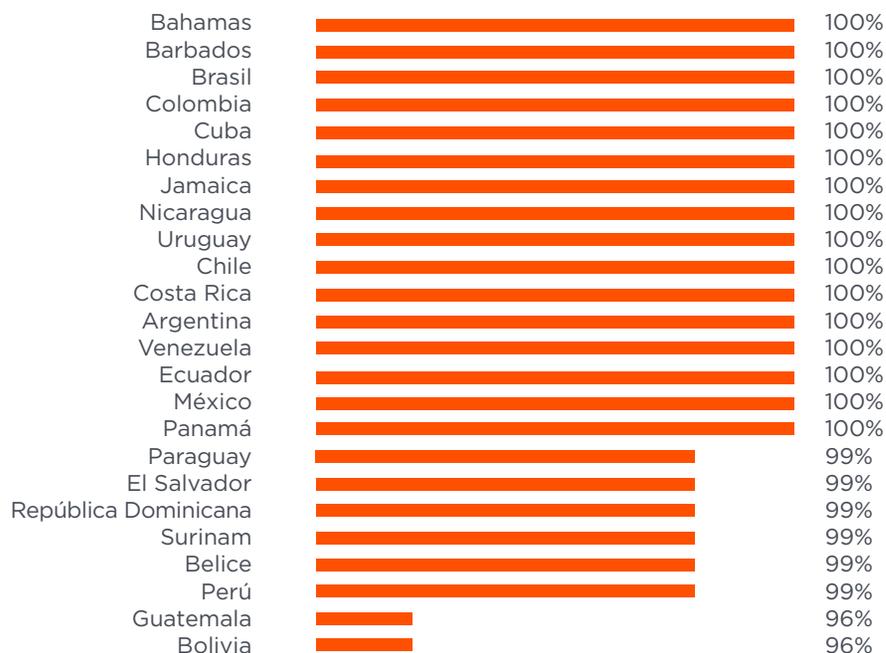
Informe Global de la Brecha de Género, Subíndice de logros educativos por región (números redondeados)



Fuente: Informe Global de la Brecha de Género, 2017 del Fondo Económico Mundial (análisis de EDGE Certified Foundation).

Figura 4

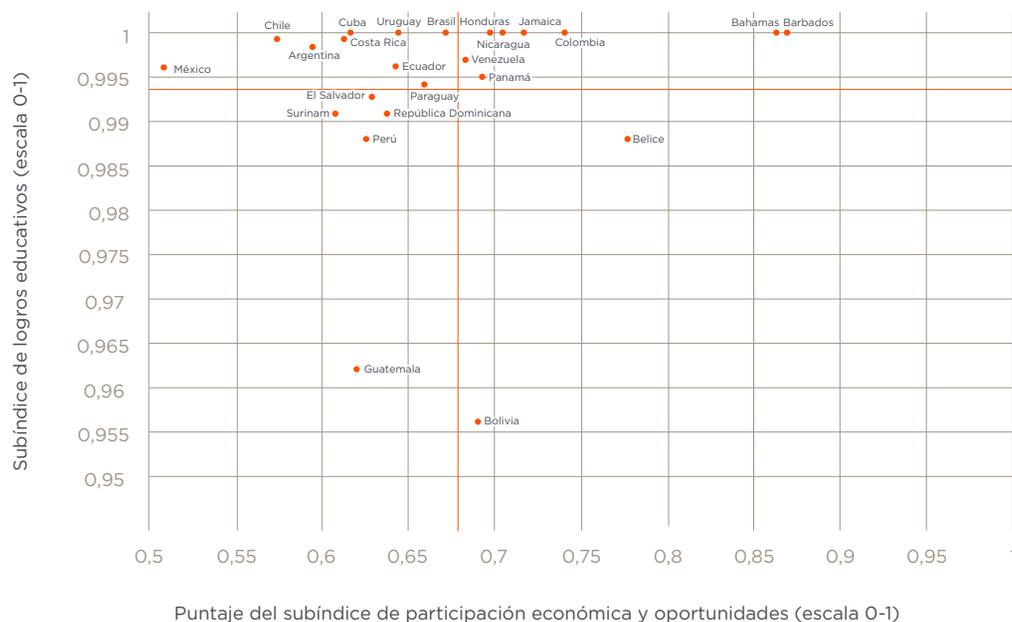
**Informe Global de la Brecha de Género,
Subíndice de logros educativos para los
países de ALC (números redondeados)**



Fuente: Informe Global de la Brecha de Género, 2017 del Fondo Económico Mundial (análisis de EDGE Certified Foundation).

La escasa participación de la fuerza laboral femenina en ALC conlleva un alto costo económico, dado a que desperdicia el potencial de crecimiento y la increíble cantidad de fuerza laboral femenina altamente capacitada. Al mirar más de cerca la relación entre el subíndice de logro educativo y el subíndice de participación económica y oportunidades establecidos para los países de ALC en la **Figura 5**, se puede observar la subutilización sistémica de un conjunto de talento femenino cada vez más educado en la región. La mayoría de los países de ALC registran puntajes por encima del promedio en logros educativos y debajo del promedio en participación económica y oportunidades.

Figura 5
Participación Económica y Oportunidades según
Logro Educativo en ALC



Fuente: Informe Global de la Brecha de Género, 2017 del Fondo Económico Mundial (análisis de EDGE Certified Foundation).

Además, la existencia de una brecha salarial de género persistente, que desfavorece a las mujeres de la región acentúa todavía más su reducida capacidad para impulsar la participación y el crecimiento económico. Aunque la brecha salarial de género es una realidad mundial persistente, un estudio realizado por el BID y el Banco Mundial concluyó que ALC muestra una brecha salarial importante e inexplicable—en otras palabras, discriminación salarial—donde las mujeres ganan un 17% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo en la región¹¹. Lo que resulta más alarmante es que las brechas salariales de género en algunos países de ALC, como Colombia y Paraguay, se ampliaron durante las últimas décadas¹².

¹¹ Ñopo H. "New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Earnings Gaps in Latin America and the Caribbean", Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo y Banco Mundial, 2012.

¹² ONU Mujeres. "Progress of the World's Women", 2015-2016.

Cerrando la brecha de género en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe

Hemos establecido que la igualdad de género en el lugar de trabajo tiene potencial de generar crecimiento sostenible e inclusivo, y que la región tiene también gran potencial para beneficiarse de ese crecimiento. Por este motivo, en la siguiente sección analizaremos dónde se ubican las diferentes empresas de ALC respecto al cierre de la brecha de género en el lugar de trabajo y qué medidas concretas se pueden tomar para fomentar la igualdad de género.

El análisis se centra en cuatro grupos de empresas, agrupados según el grado de gestión proactiva de la igualdad de género en el trabajo:

GRUPO 1

El primer grupo es una muestra amplia de empresas que se encuentran listadas en Bolsa. Está basada en información pública y estas empresas no presentan ninguna indicación de enfoque para cerrar la brecha de género en el lugar de trabajo. Por lo tanto, podría considerarse representativo del escenario de empresas “más tradicionales” de la región.

GRUPO 2

El segundo grupo es una muestra de empresas listadas en Bolsa de la región y forman parte del Índice de Sostenibilidad Dow Jones. Estas empresas recopilan e informan sobre indicadores de género en distintos niveles de responsabilidad de la organización.

GRUPO 3

El tercer grupo está formado por empresas que participaron en el estudio “When Women Thrive” centrado en ALC y realizado por Mercer, en colaboración con EDGE Certified Foundation. Las empresas de este grupo no sólo recopilan e informan datos sobre indicadores de género, también gestionan la igualdad de género de manera proactiva al considerar la forma en la que sus políticas y prácticas empresariales apoyan el objetivo de la igualdad de género, y analizan la trayectoria laboral con un enfoque de género.

GRUPO 4

El cuarto grupo incluye empresas que buscan obtener una certificación independiente de terceros en igualdad de género—la Certificación EDGE. Estas empresas recopilan e informan datos sobre género y equidad salarial, y miden la eficacia de sus políticas y prácticas empresariales para asegurar una representación de género equilibrada en toda su organización además de la inclusión de su cultura. Estas empresas certificadas con EDGE son transparentes y rinden sus cuentas sobre cómo avanzan para cerrar la brecha de género en el lugar de trabajo.

Ya que los datos incluidos en este análisis se generaron utilizando metodologías diversas, los términos de los diferentes niveles de responsabilidad dentro de una empresa se agruparon para optimizar la comparabilidad de la siguiente manera:

1. Funciones operativas: utilizado para designar las funciones del personal de soporte.

2. Gerencia junior: utilizado para designar el nivel profesional.

3. Mandos medios: utilizado para designar a los gerentes (sólo para el tercer grupo).

4. Gerencia senior: utilizado para designar a los gerentes con experiencia.

5. Alta gerencia: utilizado para designar a los ejecutivos.

GRUPO

1

Las empresas tradicionales

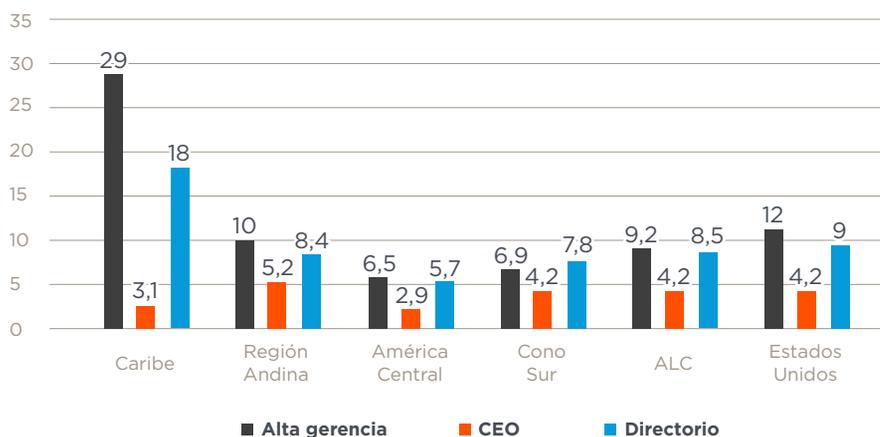
Un estudio del BID¹³ analizó la composición de los directorios y los equipos de la alta gerencia de más de 1.200 empresas que se encuentran listadas en Bolsa en ALC y más de 6.000 empresas con sede en Estados Unidos, que utilizan los datos del Bureau Van Dijk-Osiris. Son empresas que carecen de indicación específica de esfuerzos dirigidos a cerrar la brecha de género en el lugar de trabajo. El estudio revela que la representación femenina es baja en general, pero en ciertos valores es igual a los de las empresas con sede en Estados Unidos o comparable con ellos (**Figura 6**).

De manera más precisa, el porcentaje promedio de mujeres miembros de directorios y altas gerencias en las empresas de ALC asciende a 8,5% y 9,2%, respectivamente, mientras que esos valores son de 9% y 12% en las empresas con sede en Estados Unidos.

El porcentaje promedio de mujeres directoras ejecutivas es el mismo en las empresas de ALC y de Estados Unidos (4,2%). El valor atípico en este conjunto de datos está representado por la subregión del Caribe, que ostenta una participación femenina media del 18% en los consejos de administración de empresas y del 29% en la alta dirección—un descubrimiento que corrobora los altos puntajes de participación económica medidos por el Informe Global de la Brecha de Género 2017, del Foro Económico Mundial, en los estados del Caribe. Sin embargo, el porcentaje promedio de mujeres directoras ejecutivas del Caribe es algo menor que el promedio de ALC, manteniéndose en un 3,1%.

Figura 6

Representación femenina en empresas seleccionadas en la base de datos de Bureau Van Dijk, Osiris, %



Fuente: BID. “Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and Firm-Level Outcomes”. IDB Working Paper Series N. IDB-WP-655.

Además, por sector, los datos demuestran un alto grado de variación en toda ALC, desde un 0% de empleadas de la alta gerencia en la Región Andina, para el sector de tecnología de la información, a un 50% en el Caribe para el sector financiero (**Figura 7**). En la mayoría de los casos, esas diferencias concuerdan con la composición general de género de la fuerza laboral del sector examinado; como, por ejemplo, el sector de salud, que típicamente tiene la mayor representación de mujeres en la alta gerencia.

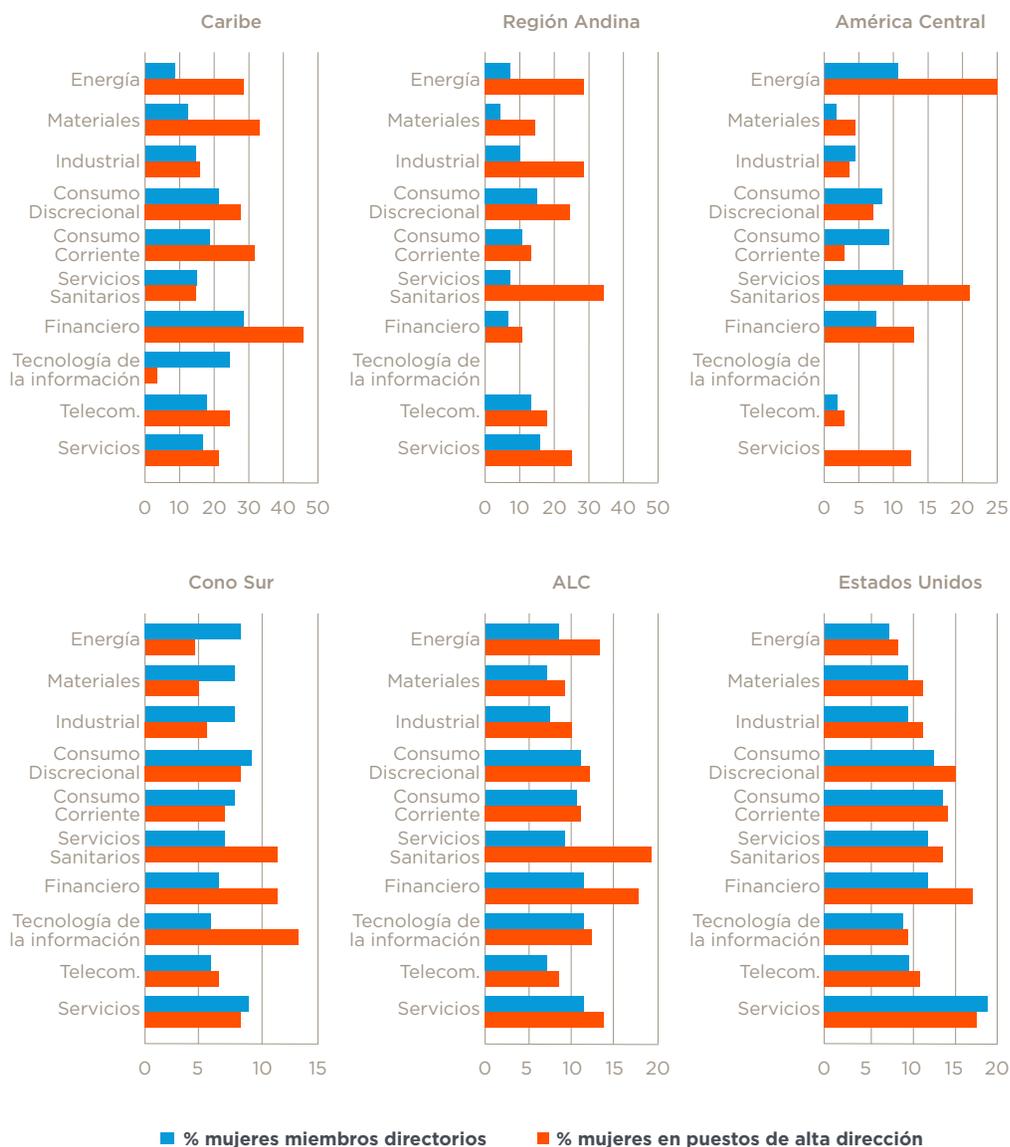
¹³ BID. “Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and Firm-Level Outcomes”. IDB Working Paper Series N. IDB-WP-655.

GRUPO

1

Figura 7

Representación femenina en empresas seleccionadas de ALC en la base de datos de Bureau Van Dijk, Osiris por sector de actividad, %



Fuente: BID. "Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and Firm-Level Outcomes". IDB Working Paper Series N. IDB-WP-655.

Por lo tanto, pareciera que la mayoría de las empresas que no persiguen activamente el objetivo de la igualdad de género no presentan evidencia de correlación con una representación sustancial de mujeres en los niveles más altos de la empresa. Se desconoce por lo tanto el potencial económico del conjunto de talento femenino analizado anteriormente.

GRUPO

2

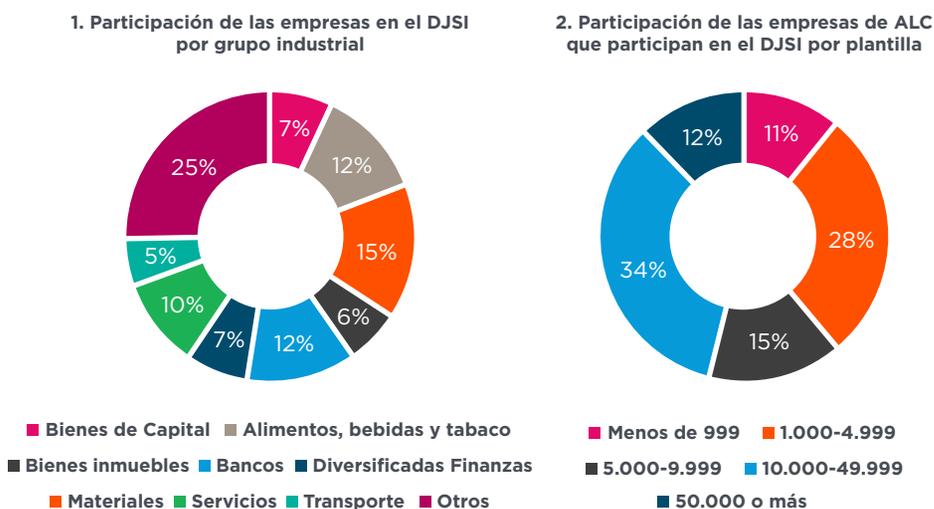
Empresas que recolectan e informan datos sobre indicadores de género

El segundo grupo incluye empresas que se encuentran listadas en Bolsa y forman parte del Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI, por sus siglas en inglés), publicado por RobecoSAM. Anualmente, RobecoSAM analiza a 4.000 empresas de todo el mundo según su evaluación de sostenibilidad empresarial y estos datos se utilizan para calcular el DJSI¹⁴. Los indicadores de género incluyen la participación de las mujeres en el total de la fuerza laboral, todos los puestos gerenciales, las posiciones gerenciales junior, la alta gerencia y el directorio.

El análisis del segundo grupo se basa en la muestra de datos de 203 empresas de ALC constituidas en Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, analizadas en diciembre de 2017. Este conjunto de datos incluye compañías de numerosas industrias y tamaños, con la mayoría de las empresas (34%) contratando entre 10.000 y 49.000 empleados (**Figura 8**).

Figura 8

Grupo industrial¹⁵ y número de empleados de ALC que participan en el DJSI 2017, publicado por RobecoSAM



Fuente: Datos recopilados por RobecoSAM para las 203 empresas de ALC que participan en el Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI), 2017.

El volumen de datos disponibles varía en gran medida según el nivel de responsabilidad que se considera. En toda la muestra regional, el 82% de las empresas evaluadas brindan al menos un dato específico relacionado con la diversidad de género en el lugar de trabajo. El 55% de las empresas participantes de la región revelan datos sobre la diversidad de género de su fuerza laboral total y aún menos empresas realizan una apertura por nivel gerencial. La tasa de divulgación más significativa es a nivel de directorio: un 77% de empresas participantes incluyen información sobre la diversidad de género de su directorio.

En promedio, y en base a la disponibilidad de datos, en estas grandes empresas públicas las mujeres se encuentran subrepresentadas en todos los niveles de responsabilidad. Y la proporción de empleadas se reduce a medida que se incrementa el nivel de responsabilidad. Las mujeres representan el 29% de los puestos de gerencia junior, el 26% de la fuerza laboral total, el 22% de todos los puestos gerenciales, y sólo el 13% de la alta gerencia. Lo que resulta interesante es que, aunque la diversidad de género en el directorio presenta la tasa de divulgación más alta, las mujeres sólo ocupan el 6% de los cargos del directorio, un valor que parece ser menor pero compatible con el 8,5% informado por las empresas de ALC en el primer grupo (**Figura 9**).

¹⁴ Datos procesados y brindados por RobecoSAM.

¹⁵ La taxonomía del grupo industrial se refiere a la norma de Clasificación Industrial Global Estándar (GICS, por sus siglas en inglés) y una categoría de gobierno adicional (elaboración de EDGE Certified Foundation).

GRUPO 2

Figura 9

Participación de empleadas en cada nivel de responsabilidad en ALC, %

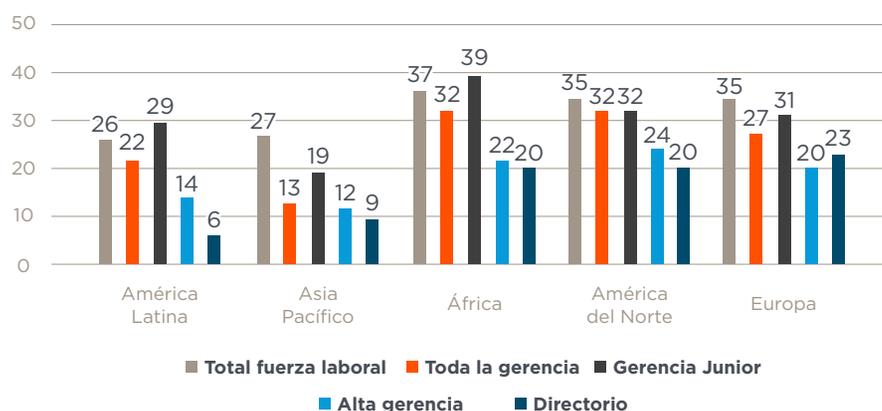


Fuente: Datos recolectados por RobecoSAM sobre las 203 empresas de ALC que forman parte del DJSI, 2017.

Previsiblemente, no se notan diferencias entre ALC y la mayoría de las regiones del mundo en la amplia brecha entre la participación de las mujeres en la fuerza laboral total y la participación de las mujeres en la gerencia (**Figura 10**).

Figura 10

Participación de mujeres en la fuente de talento, promedio en empresas de RobecoSAM, %



Fuente: Datos recolectados por RobecoSAM sobre las 203 empresas de ALC que forman parte del DJSI, 2017.

Enfocando el análisis específicamente en la representación femenina en los directorios, RobecoSAM encontró que, en promedio, menos de un miembro de la junta directiva dentro de las empresas encuestadas en ALC es mujer. Este número es inferior al promedio general de los mercados emergentes, así como de las demás regiones del mundo. Además, solo el 3% de las empresas encuestadas de ALC incluyen la diversidad de género en el proceso de nominación de su junta directiva, mientras que más del 50% de las empresas en todo el mundo afirman hacerlo.

De manera similar al primer grupo, resulta que el acto de recopilar datos e informar sobre indicadores relacionados con género, no se asocia con una representación balanceada de género significativa en la fuente de talento de una empresa.

GRUPO

3

Empresas que gestionan la igualdad de género en el trabajo de manera proactiva

Aunque hemos visto que el solo acto de que las empresas de ALC recolecten datos de género y lo reporten no está relacionado con una mejor representación femenina en las empresas, aquí se demuestra de qué forma otro subconjunto de empresas de ALC sí logró resultados significativamente mejores al gestionar la igualdad de género proactivamente.

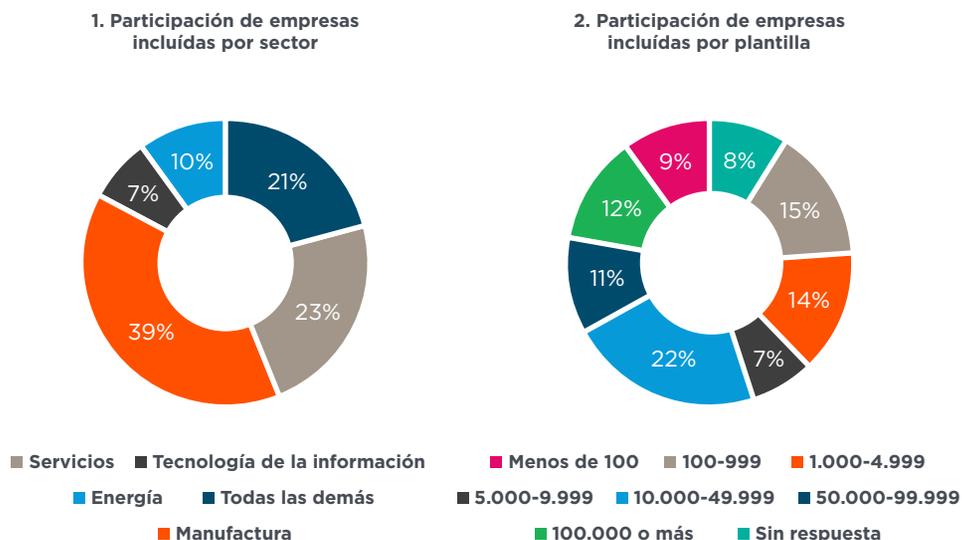
Este grupo está formado por empresas que participaron en el estudio “When Women Thrive”¹⁶ de ALC realizado por Mercer en colaboración con la EDGE Certified Foundation. Las empresas de este grupo recolectan datos e informan sobre indicadores de género, pero también implementan acciones concretas para fomentar proactivamente la igualdad de género en el lugar de trabajo. Lo hacen considerando y mejorando las políticas y prácticas de su organización para sustentar la igualdad de género mediante la gestión de su fuente de talento a través de un enfoque de género, por ejemplo, examinando las tasas de representación, contratación, promoción y salida de los empleados de ambos géneros en cada nivel de responsabilidad.

Este estudio incluye a muchas empresas de diferentes países, sectores y niveles de ingresos de ALC. Las 202 empresas que participaron están en México, Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Guatemala, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

La mayoría de las empresas (39%) provienen del sector de manufactura y un 22% declaró contar entre 10.000 y 49.000 empleados (**Figura 11**).

Figura 11

Sector y número de empleados de las empresas que participaron en el estudio “When Women Thrive” de ALC (números redondeados)



Fuente: Mercer y EDGE Certified Foundation. “When Women Thrive, Businesses Thrive – Challenges and Opportunities in Latin America”, 2017.

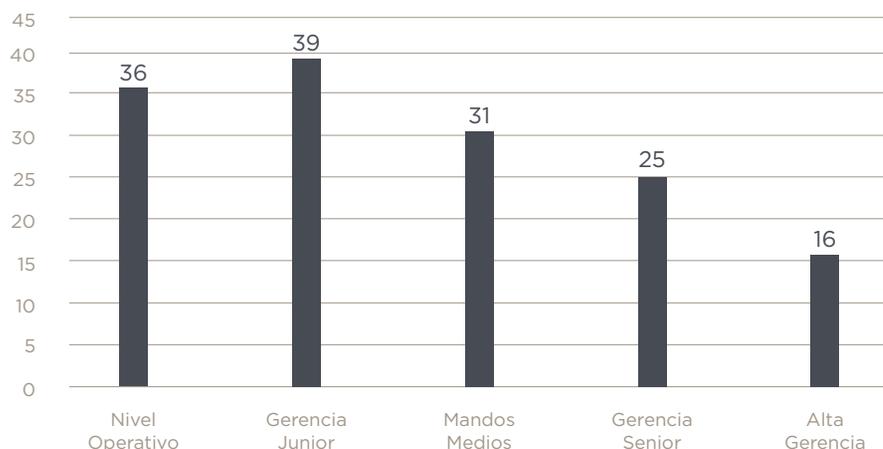
¹⁶ Mercer y EDGE Certified Foundation. “When Women Thrive, Businesses Thrive – Challenges and Opportunities in Latin America”, 2017.

GRUPO 3

Mientras el estudio identifica que las mujeres están sistemáticamente subrepresentadas en todos los niveles de responsabilidad de las empresas encuestadas, puede verse que la brecha es menos pronunciada que la de las empresas de los grupos 1 y 2. En promedio, las empleadas de las empresas participantes de este grupo constituyen un 36% a nivel operativo; un 39% de gerentes junior (comparada con el 29% del Grupo 2), un 31% en mandos medios; un 25% en la gerencia media y un 16% de la alta gerencia (en comparación con el 9% y el 13% de los grupos 1 y 2, respectivamente) (Figura 12 y Figura 15).

Figura 12

Participación de empleadas de ALC en la muestra tomada por Mercer, por nivel de responsabilidad, %



Fuente: “When Women Thrive, Businesses Thrive – Challenges and Opportunities in Latin America”, Mercer y EDGE Certified Foundation, 2017.

El estudio también investiga dinámicas de género en todo el conjunto de talento de las empresas de ALC encuestadas y concluye lo siguiente:

- Las tasas de contratación son mayores para las mujeres que para los hombres en las organizaciones.
- La probabilidad de que las mujeres asciendan es más alta que la de los hombres desde todos los niveles de responsabilidad, excepto en los mandos medios y en el nivel operativo, donde el número de mujeres y hombres promovidos a la alta gerencia y gerencia junior es igual, respectivamente.
- Las tasas de retención de mujeres de todos los niveles de las organizaciones, son iguales o mayores que las de los hombres, excepto al nivel de alta gerencia, donde un 12% de las mujeres dejan las empresas contra un 9% de hombres.

GRUPO 3

Se recogen observaciones similares para la región del estudio global “When Women Thrive”¹⁷ de 2015. Además de analizar la representación actual de género y las trayectorias, también utiliza escenarios de proyección de la fuerza laboral para pronosticar cómo evolucionaría la representación femenina si continuara una cierta dinámica de género observada en las empresas con mejor desempeño de la región. El estudio concluye que ALC sería la única región del mundo que alcanzaría la paridad de género para los grados de gerencia junior y superior para 2025.

Al comparar las empresas de este tercer grupo (las que proactivamente implementan y monitorean acciones concretas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo) con las del primer y segundo grupo, el análisis demuestra que estas empresas se encuentran más cerca de cerrar la brecha de género en el lugar de trabajo, y de liberar el potencial económico que conlleva, como lo demuestran los porcentajes más altos de mujeres en puestos directivos.

¹⁷ Mercer y EDGE Certified Foundation. “When Women Thrive, Businesses Thrive”, 2015.

GRUPO

4

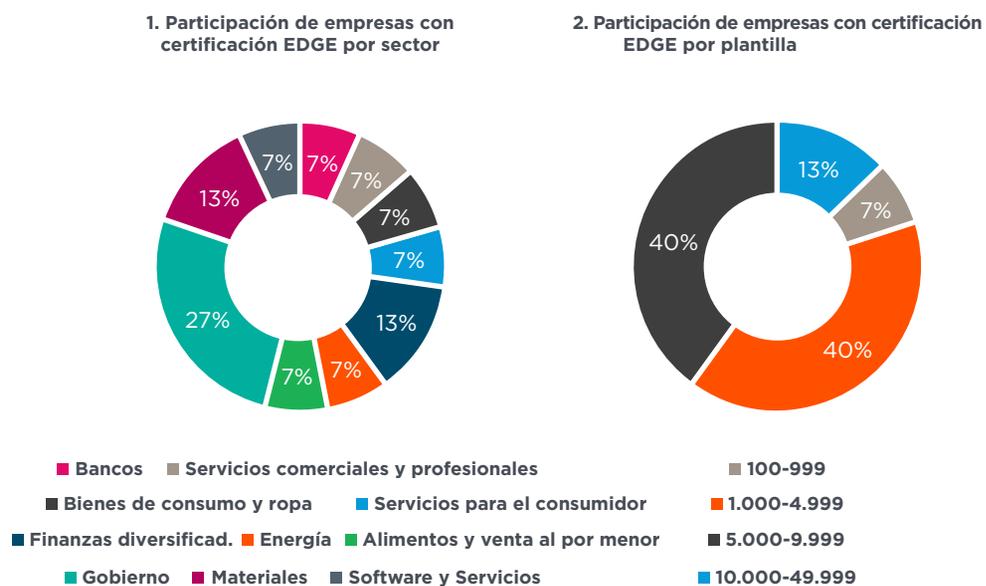
Empresas que obtuvieron la Certificación EDGE

El cuarto grupo incluye las empresas de ALC que buscan obtener certificaciones independientes de terceros en igualdad de género—la Certificación EDGE. Las empresas de este grupo recopilan e informan sobre sus datos de representación en toda la compañía y sobre equidad salarial de género. Miden la eficacia de sus políticas y prácticas para asegurar programas de carrera equitativos, además de un espíritu inclusivo en su cultura. Además, las empresas que cuentan con la Certificación EDGE son transparentes y responsables sobre cómo avanzan para cerrar la brecha de género en el lugar de trabajo.

Esta muestra de 15 empresas de ALC que cuentan con la Certificación EDGE cubre una amplia gama de países, tamaños y sectores que van desde el sector bancario, la construcción, materiales e insumos – y no sectores que suelen atraer a más empleados masculinos hasta el sector de hotelería y turismo, donde las mujeres tienden a autoseleccionarse (Figura 13).

Figura 13

Grupo industrial¹⁸ y número de empleados de las empresas de ALC con Certificación EDGE



Fuente: Datos recolectados por EDGE Strategy para las empresas ubicadas en ALC que obtuvieron la Certificación EDGE, 2017.

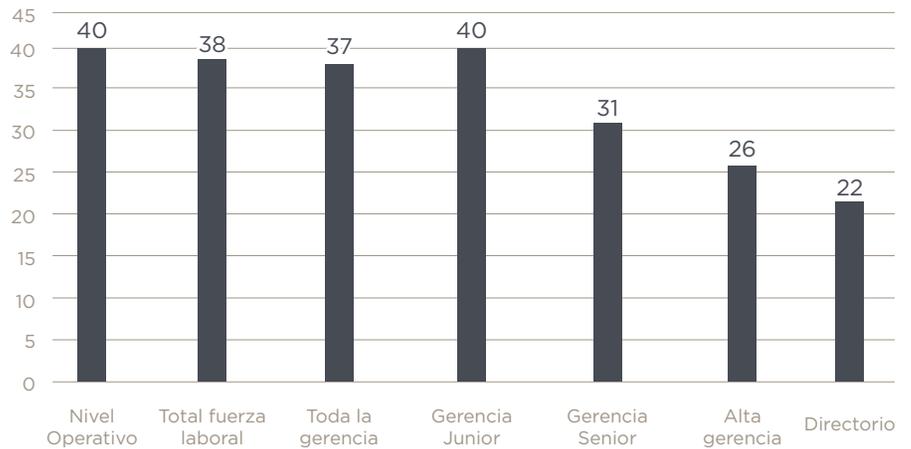
Nuestro análisis revela que, en promedio, en las empresas que cuentan con la Certificación EDGE, las empleadas representan 40% de los puestos operativos, 38% de la fuerza laboral total, 37% de toda la gerencia, 40% de la gerencia junior, 31% de la gerencia senior, 26% de la alta gerencia y 22% del directorio (Figura 14).

¹⁸ La taxonomía del grupo industrial se refiere a la norma de Clasificación Industrial Global Estándar (GICS, por sus siglas en inglés) y una categoría de gobierno adicional (elaboración de EDGE Certified Foundation).

GRUPO 4

Figura 14

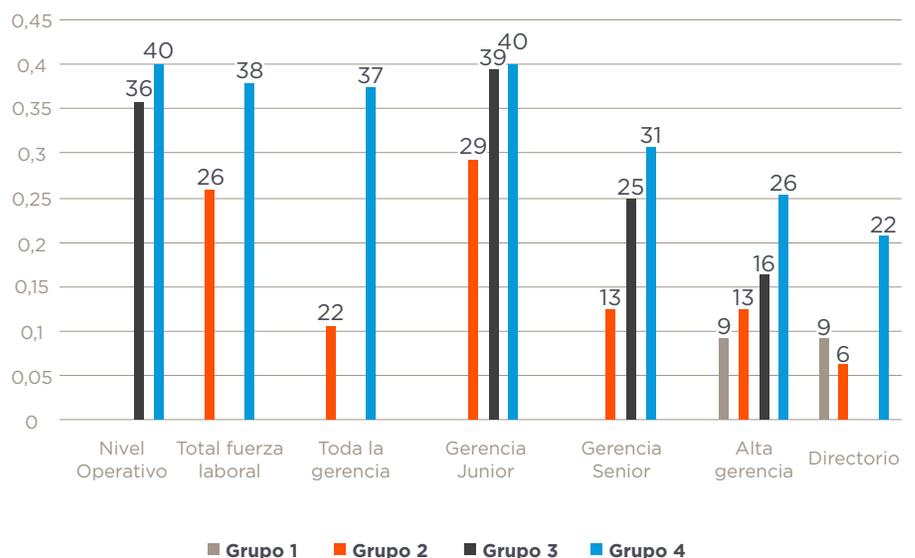
Participación promedio de empleadas en empresas con Certificación EDGE



Al comparar este grupo de talento con los anteriores (Figura 15), nuestro análisis sugiere que las empresas que participan en el riguroso proceso de la Certificación EDGE logran una mejor representación de género que las empresas que simplemente recaban e informan sus datos sobre género (Grupos 1 y 2) y las empresas que gestionan proactivamente la igualdad de género (Grupo 3).

Figura 15

Participación de mujeres en los niveles de responsabilidad por grupo, %



Fuente: Datos recolectados por EDGE Strategy para las empresas ubicadas en ALC que obtuvieron la Certificación EDGE, 2017. Según las descripciones anteriores, no todos los datos por nivel de responsabilidad se encuentran disponibles por grupo.

Estudios de caso de América Latina y el Caribe: los beneficios de la Certificación EDGE



Los siguientes estudios de caso cualitativos revelan información detallada sobre las acciones concretas que implementaron un número selecto de empresas de este grupo, para fomentar la igualdad de género en el lugar de trabajo como parte de su proceso para obtener la Certificación EDGE.

Danper, Perú: una mirada franca hacia adentro para mejorar los resultados de igualdad de género

Danper es una empresa agrícola líder con sede en Trujillo, Perú. En 2014, BID Invest, organismo miembro del Grupo BID que trabaja con el sector privado, aprobó un préstamo corporativo a Danper, para optimizar el continuo crecimiento de su negocio y sustentar sus inversiones agrícolas e industriales. Más allá del financiamiento a largo plazo, BID Invest apoyó a Danper en la obtención de la Certificación EDGE. En consecuencia, Danper se convirtió en la primera empresa de Perú y del sector agrícola de ALC con una Certificación EDGE de igualdad de género en el lugar de trabajo. Dos años después de su certificación inicial con EDGE, la empresa renovó su compromiso con la igualdad de género en el lugar de trabajo, a través de una recertificación EDGE.

El proceso de Certificación EDGE implicó evaluar las prácticas, políticas y cifras de la fuerza laboral y la experiencia de los empleados en cinco áreas: igual remuneración por trabajo equivalente, selección de personal y ascensos, mentoría y capacitación para el desarrollo de liderazgo, trabajo flexible y cultura empresarial. El resultado de esta evaluación llevó a la formulación de un plan de acción específico que la empresa se comprometió a ejecutar para lograr un lugar de trabajo inclusivo, desde el punto de vista de género, donde las mujeres y los hombres tengan igual acceso al desarrollo profesional.

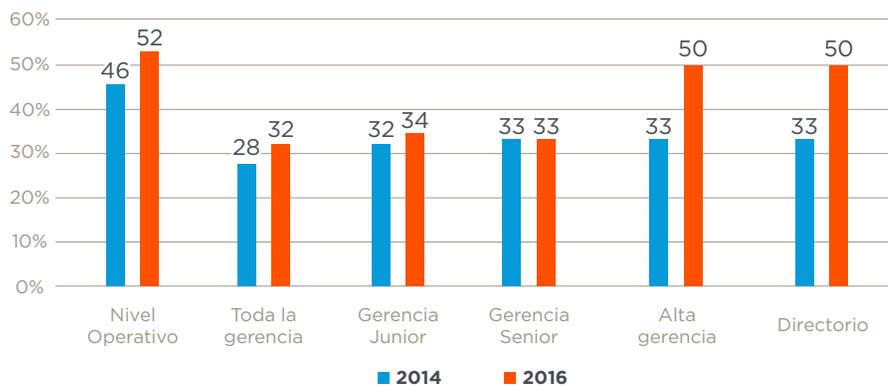
De acuerdo con Roger Carruitero, responsable del área de recursos humanos de Danper, el proceso de obtención de la Certificación EDGE le ayudó particularmente a la compañía a ser más sistemática en la implementación de medidas de igualdad de género de impacto, incluida una mejor retención y tasas de selección de mujeres más altas, además de establecer metas específicas y medibles para la representación de género en diferentes niveles de responsabilidad. Por ejemplo, al trabajar con los reclutadores de personal, Danper ahora se asegura que al menos un 33% de los candidatos preseleccionados para ocupar los puestos disponibles sean mujeres. Danper también refinó su enfoque de la igualdad de género dentro de la organización mediante la creación de franjas salariales específicas para cada posición y se adhirió estrictamente a ellas en el momento de cubrir posiciones con nuevas contrataciones (tanto hombres como mujeres). La empresa también implementó campañas internas para promover entre los empleados la toma de conciencia sobre la forma en que se trata a las mujeres como colegas profesionales.

Finalmente, Danper evaluó sus prácticas de empleo y el uso de ciertos servicios ofrecidos internamente a los empleados. Por ejemplo, Danper preparó un análisis interno sobre los gastos de capacitación de los empleados y observó que ponían énfasis en la capacitación de su personal femenino. La empresa les ofreció además terminar la escuela secundaria en las instalaciones de la empresa y observó que la mayor parte de los que aprovechaban de este beneficio eran mujeres. Esto le permitió determinar el impacto de cerrar brechas en educación y capacitación de las mujeres sobre el desempeño en sus trabajos y de crear una base de conocimiento para proyectos futuros.

Los datos comparativos de la Certificación EDGE inicial de Danper de 2014 y la recertificación de 2016 ilustran que tales esfuerzos se relacionaron con un incremento general de la participación de las empleadas en todo el conjunto de la organización (Figura 16).

Figura 16

Participación de empleadas en los niveles de responsabilidad de Danper en 2014 y 2016, %



Fuente: Datos recolectados por EDGE Strategy para las empresas que desean obtener la Certificación EDGE, 2017.



Adelca, Ecuador: los beneficios de la igualdad en un sector dominado por los hombres

Adelca es una compañía en Ecuador que produce acero a partir de chatarra además de un actor importante en la industria local. Adelca es conocida como líder corporativo en sostenibilidad. Esta no es tarea fácil para una empresa que opera en un sector dominado por los hombres y con un importante impacto ambiental. Sin embargo, Adelca ubicó la sostenibilidad en el centro de sus operaciones y recibió la Certificación EDGE en 2016. Es la primera y única empresa de Ecuador que recibió este reconocimiento y contó con el apoyo técnico y financiero de BID Invest.

A través del proceso de Certificación EDGE, Adelca clarificó algunas de las razones del desequilibrio de género dentro de su fuerza laboral. El proceso de certificación demostró que su fuerza laboral estaba equilibrada a nivel de la gerencia junior, pero que la representación femenina se reducía en los niveles más altos de gestión.

Adelca centró su plan de acción en la creación de un flujo de talento que promoviera a las mujeres de forma sistemática a lo largo de su escala corporativa. Con este propósito, realizó una revisión profunda de sus políticas de gestión del talento – incluidas las políticas de selección de personal, capacitación y compensación– para que fueran más inclusivas en temas de género. Adelca también encargó un análisis de brecha salarial de género para identificar si existían diferencias entre hombres y mujeres que no estuvieran explicadas por factores objetivos.

En el futuro, la empresa tiene la intención de establecer metas de representación de género equitativa en cada nivel de responsabilidad y, en la actualidad, decidió centrarse en hacer que el entorno de la empresa sea más favorable a las mujeres.

Adelca reconoce que su estrategia tiene limitaciones a nivel operativo, donde un 99% de los empleados son hombres. Sin embargo, su ambicioso plan de acción demuestra su compromiso con la promoción de oportunidades de carrera equitativas para las mujeres y los hombres, incluso para el tipo de trabajos que las mujeres no necesariamente escogen.



Marriott, Costa Rica: ganando el compromiso del personal a través de la licencia por paternidad

Marriott International es una empresa propietaria de 6.000 hoteles en 120 países y opera en un sector en el que la atención al cliente es un impulsor clave de ingresos. Marriott sabe que la gestión y retención del talento resulta fundamental para su negocio. Este compromiso se refleja en su primera certificación EDGE, que recibió en 2016 con el apoyo de BID Invest. Marriott fue la primera empresa de la industria hotelera en obtener esta certificación y tomó la delantera en el cierre de las brechas de oportunidad de empleo para este sector en ALC al tiempo que incrementó su rentabilidad.

Como parte de la Certificación EDGE de Marriott en cinco hoteles de Costa Rica surgieron mejores prácticas y nuevas observaciones de la evaluación realizada. Por ejemplo, las mujeres representaron una porción importante de los empleados en todos los niveles de responsabilidad: desde un 33% en la alta gerencia a un 48% en el nivel operativo, lo que es mayor que el promedio de la región. No obstante, el análisis de la cultura de la empresa reveló que queda espacio de mejora interna para promover la igualdad como prioridad estratégica. Por ejemplo, los resultados también demostraron que los horarios de trabajo flexible podían mejorarse. El sector hotelero requiere interactuar directamente con los clientes y que los trabajadores estén presentes físicamente durante el horario de trabajo.

Como resultado, Marriott decidió implementar una política de licencia por paternidad. Esta fue una acción ambiciosa, ya que la legislación de Costa Rica solo prevén la licencia por paternidad de los funcionarios públicos. Antes de que la empresa adoptara esta política, los padres podían pedir una licencia sin sueldo. De acuerdo con Xenia Parra, directora de mercado de recursos humanos, Marriott Management Hotels Costa Rica, “el problema fue que el empleado no recibía una justa compensación en el momento en que más necesitaba el dinero”. La política de licencia por paternidad fue muy bien recibida y desde marzo de 2016 hasta julio de 2017, los empleados masculinos de cinco hoteles de Marriott Costa Rica se tomaron un total de 145 días de licencia por paternidad.

Como resultado, Marriott “se está ganando la lealtad y el compromiso de su personal”, señaló Luis Bolaños, Director de Compras de Marriott Costa Rica y el primer empleado en utilizar la licencia por paternidad después del nacimiento de sus mellizos. Se trata de un paso claro hacia el cierre de la brecha de la licencia por paternidad y maternidad.

Marriott también se centró intensivamente en la capacitación de los miembros de su gerencia y su personal en “El género como clave para un liderazgo inclusivo”, “Liderazgo de transformación” y “Redefinir el poder y el papel de la mujer en el mundo actual”. La empresa también creó el Club de Mujeres Líderes de Marriott y comenzó a realizar un seguimiento del avance de las carreras de las mujeres a través del Programa de Líderes Emergentes.

Finalmente, Marriott para seguir el estándar de la Certificación EDGE, decidió combinar sus esfuerzos participando en iniciativas locales, como la igualdad de género y el programa de empoderamiento económico de las mujeres, organizado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) de Costa Rica.



GENTERA®

Gentera, México: forjando el camino para promover los esfuerzos de igualdad de género entre las entidades financieras

Durante más de 27 años, Gentera ha trabajado para completar su misión de inclusión financiera para más de 3,7 millones de clientes, a través de una amplia gama de soluciones financieras, incluidos créditos, ahorro, seguros y educación financiera. En la actualidad, Gentera emplea a más de 21.000 personas, de las cuales casi la mitad son mujeres. Su filosofía radica en reconocer el valor de su personal y clientes, más allá de su género, promover prácticas y políticas inclusivas que fomenten el respeto entre los empleados y la igualdad de oportunidades. Con estos objetivos en mente, Gentera decidió participar en la Certificación EDGE en 2013 para entender mejor sus fortalezas y áreas de mejora necesarias para alcanzar estándares mundiales de igualdad de género. Gentera reportó que la Certificación EDGE fue una importante herramienta para lograr un conocimiento claro y objetivo sobre el lugar en el que está y cómo seguir avanzando. Más que una certificación, ofreció una hoja de ruta para crear un entorno inclusivo y respetuoso.

El plan de acción que surgió a partir de la Certificación EDGE trató tres temas importantes que le ayudarían a Gentera a aumentar su competitividad a la hora de atraer, retener, desarrollar y motivar al mejor conjunto de talento con diversidad de género: trabajo flexible y teletrabajo, igual salario por trabajo equivalente y retención de talento. Para lograrlo, Gentera preparó prioridades y estrategias específicas para la integración entre el trabajo y la vida y las cuestiones de igualdad de género.

Gentera realizó un esfuerzo importante para crear un conjunto de talento formado por candidatas capacitadas al integrar lenguaje inclusivo en los anuncios de empleo y asegurar que los conjuntos de candidatos siempre incluyeran a mujeres y hombres. También invirtió en la mejora del trabajo flexible al ofrecerse a ayudar a los empleados que necesitaban flexibilidad en las diferentes etapas de su carrera. Como empresa mexicana, es pionera en las prácticas de licencia por maternidad pagas que exceden las leyes mexicanas y están conforme a los estándares internacionales. Hoy en día, Gentera ofrece beneficios por maternidad y paternidad, y una guardería en la empresa. Desde 2015 hasta 2016, la empresa fue testigo de un aumento de un 11% en la retención de las empleadas.

Gentera decidió seguir avanzando con sus esfuerzos en búsqueda de la igualdad de género mediante la obtención de la certificación Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y no Discriminación, y su participación en foros del sector público para abogar por mejores prácticas de maternidad y paternidad. Gentera también decidió recertificarse ante EDGE en 2017, a fin de mantener su Certificación EDGE y reconfirmar su compromiso con la igualdad de género. En su carácter de entidad financiera líder de la región, Gentera es un ejemplo de la forma en que los intermediarios financieros de ALC pueden promover la igualdad de género dentro de las organizaciones y de sus comunidades.

Llamada a la acción



Ninguna empresa puede alcanzar su potencial sin la participación completa e igualitaria de las mujeres: hecho que se refleja en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Esperamos que la evidencia de este estudio sobre la gestión proactiva de la igualdad de género en el lugar de trabajo en ALC aliente a las empresas de la región a percibir la igualdad de género como un factor crítico para la clave del éxito empresarial.

También extendemos esta invitación a los inversores institucionales que valoran a las empresas que invierten en los sistemas de certificación como expresiones de la buena gobernanza y la gestión eficaz de talento, mientras promueven la generación de em-

pleo y el avance socioeconómico en ALC.

En este informe hemos observado que las empresas de la región que gestionan proactivamente a la igualdad en los salarios, las prácticas de selección de personal y promoción, la capacitación y la mentoría, los acuerdos de trabajo flexible y la cultura empresarial tienden a lograr una representación de género más equilibrada.

Las empresas de la región que realizan tales esfuerzos son más exitosas a la hora de atraer y retener a personal altamente calificado y ayudan a fomentar el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo cual mejora la productividad y los

resultados generales de la empresa mientras contribuye al desarrollo económico de la región.

Al evaluar las empresas en su compromiso con la igualdad de género, a la vez que midiendo el progreso a lo largo de los años y ofreciendo recomendaciones, el proceso de certificación EDGE puede funcionar como un instrumento crucial para toda empresa que desee iniciar su camino hacia la igualdad y cerrar la brecha de género de una vez por todas.



Continuemos
la conversación.



 idbinvest.org/blog

 idbinvest.org/linkedin

 idbinvest.org/twitter

 idbinvest.org/facebook



edge-cert 

@EdgeCert 

@EDGE_CERT 