

GENDER EQUALITY INDEX

**“LO QUE NO SE PUEDE MEDIR, NO SE PUEDE GESTIONAR. LO QUE NO SE PUEDE GESTIONAR, NO SE PUEDE MEJORAR.”
- PETER T. DRUCKER**

El índice Bloomberg Gender-Equality Index (“GEI”) -con 484 empresas este año- es una herramienta de referencia para que las empresas que cotizan en bolsa puedan hacer seguimiento de sus avances en materia de inclusión de género. En este artículo revisaremos los 5 pilares del Bloomberg Gender Reporting Framework y los principales highlights del reporte de este año.

Por Javiera Bórquez, CFA | Capital Markets Lead, Banchile Inversiones

1. PIPELINE DE LIDERAZGO Y TALENTO

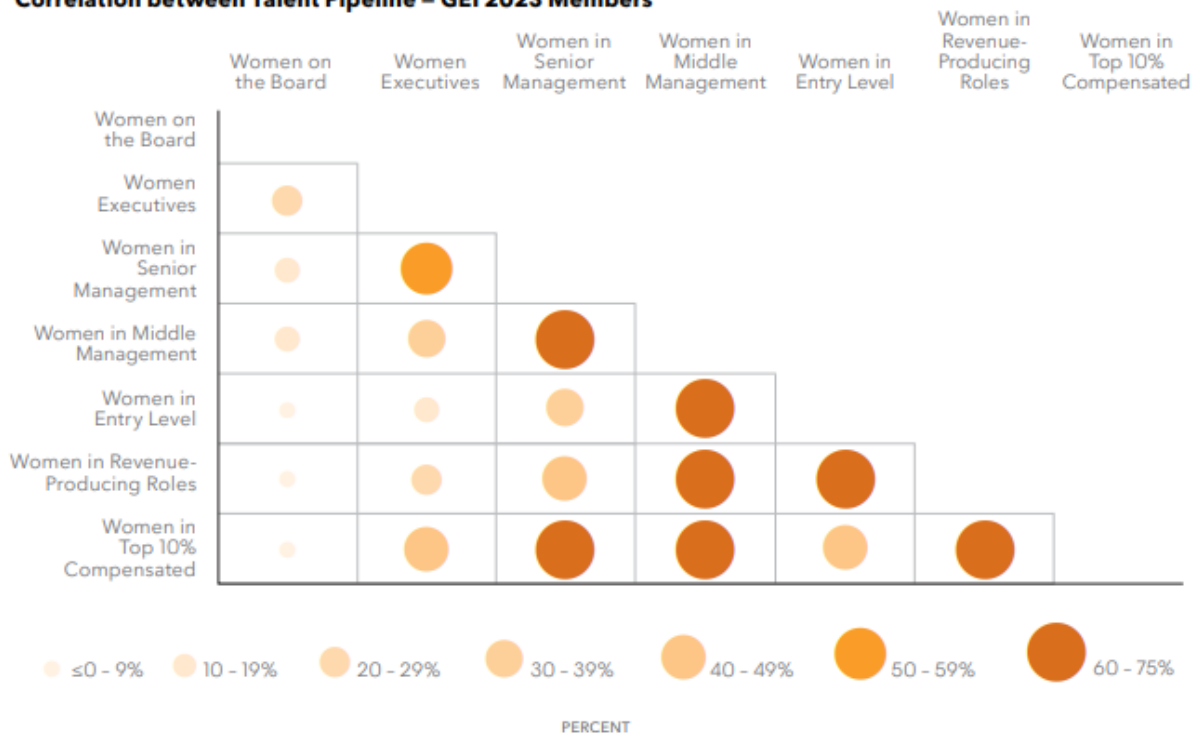
Mide el compromiso de la empresa de atraer, retener y desarrollar mujeres para cargos de liderazgo senior.

La representación de mujeres en Directorios continúa siendo un indicador de la representación de mujeres en la alta dirección de la organización: compañías con más de un 30% de mujeres en el directorio tienen, en promedio, un 27% de mujeres en la alta dirección (vs. 20% en el caso que representación en directorio sea menor a 30%).

Pero, el informe asegura que no es el único factor relevante: mientras mayor es el porcentaje de mujeres en cargos de senior y middle management, más aumenta la representación de mujeres en la empresa (ver gráfico 1).

Gráfico 1: Correlación entre porcentaje de mujeres entre categorías en la estructura corporativa

Correlation between Talent Pipeline – GEI 2023 Members



Fuente: Bloomberg, Gender-Equality Index Report 2023, p. 16.

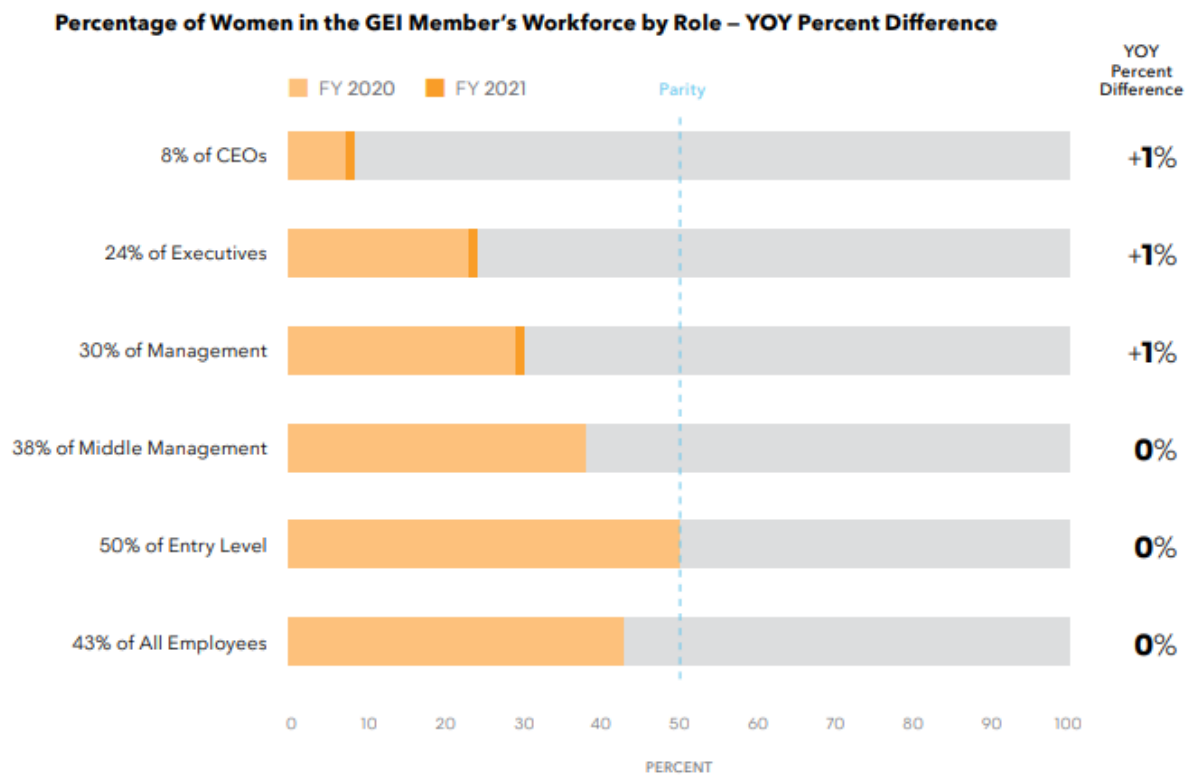
Informe disponible en: https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2023/01/2178700_BBGT_ESG_2023-GEI-Global-Campaign_BCH_230124-1.pdf

Fuente: Bloomberg, Gender-Equality Index Report 2023.

© 2023 CFA Institute. Todos los derechos reservados. Las opiniones expresadas son de responsabilidad de los autores y no representan necesariamente la posición de CFA Institute y CFA Society Chile.

En cuanto a atracción de talento, aún se necesita avanzar, ya que no hubo un cambio relevante año contra año.

Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en la fuerza de trabajo de las empresas en la base de GEI, 2020-2021



Fuente: Bloomberg, Gender-Equality Index Report 2023, p. 19.

2. IGUALDAD Y PARIDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Aborda cómo una empresa está cerrando la brecha salarial de género a través de planes de acción transparentes y eficaces.

Si bien las empresas que compartieron datos aumentaron en 15%, la divulgación de datos salariales relacionados con el género todavía está significativamente rezagada con respecto a otros pilares de Bloomberg Gender Reporting Framework.

En 2021, la brecha salarial promedio disminuyó en el margen para las 484 compañías componentes del GEI, desde 19,0% a 17,6%.

3. CULTURA INCLUSIVA

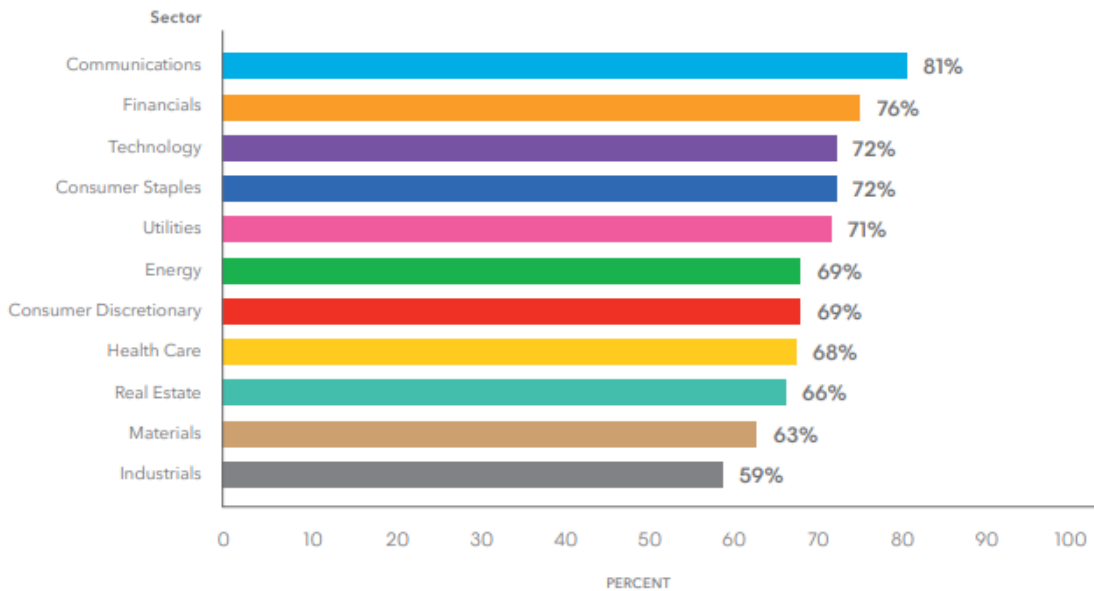
Evalúa las políticas, beneficios y programas que contribuyen a un ambiente de trabajo inclusivo en el que todos los empleados se sienten valorados y tienen igualdad de oportunidades.

Los sectores de Comunicaciones, Finanzas y Tecnología lideraron en puntajes de cultura inclusiva, con 81%, 76% y 72%, respectivamente.



Gráfico 3: Resultado de Cultura Inclusiva promedio, por sector industrial

Average Inclusive Culture Scores for Each Sector

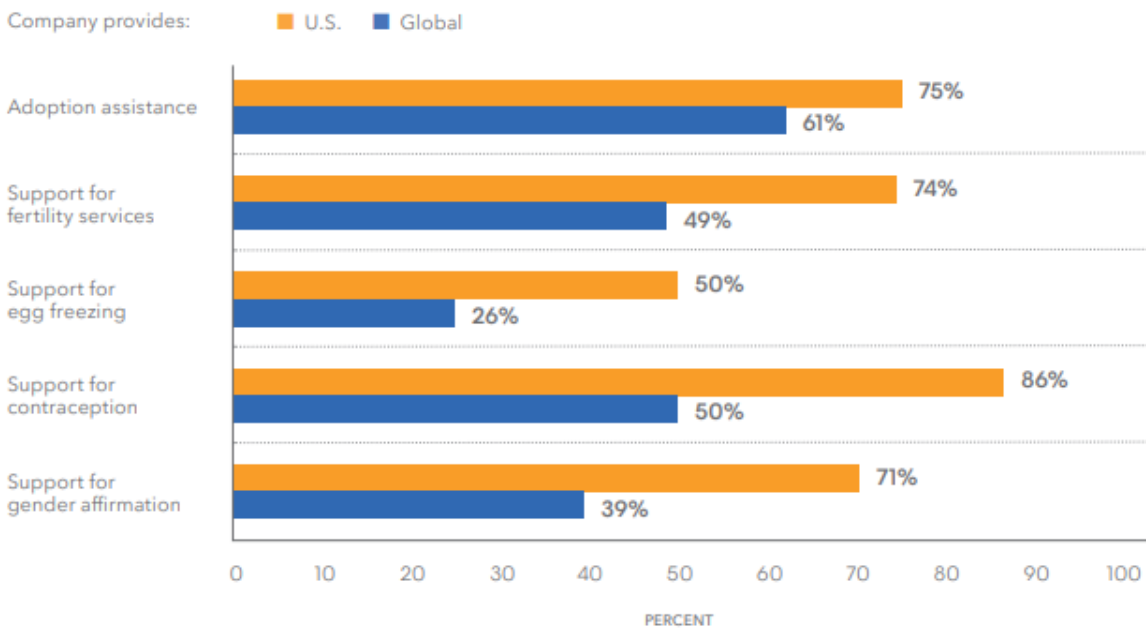


Fuente: Bloomberg, Gender-Equality Index Report 2023, p. 33.

De los componentes del GEI que han divulgado datos sobre los beneficios a su fuerza laboral, la mayoría (57%) de las empresas brindan a sus empleados menos de la mitad de los cinco beneficios evaluados en la encuesta. (ver beneficios en gráfico 5).

Gráfico 4: Políticas y beneficios para empleados (% de compañías que los proveen)

Policies & benefits



Fuente: Bloomberg, Gender-Equality Index Report 2023, p. 35.

Gráfico 5: Porcentaje de empresas que ofrece beneficios a empleados a nivel global, por región
Percentage of Companies Providing Benefits to Global Employees by Region

Region	Percentage of Companies					
	Provides all 5 benefits	Provides 4 of 5 benefits	Provides 3 of 5 benefits	Provides 2 of 5 benefits	Provides 1 of 5 benefits	Provides None of 5 benefits
AMER	37%	17%	12%	12%	10%	13%
EMEA	0%	6%	9%	11%	37%	37%
LATAM	11%	9%	13%	13%	28%	27%
APAC	3%	10%	16%	23%	16%	32%
Total	19%	12%	12%	13%	21%	23%

Fuente: Bloomberg, Gender-Equality Index Report 2023, p. 36.

Otro tema que consideran fundamental es la integración de políticas de diversidad en las evaluaciones de directivos. En la última medición, el 64% de los miembros del GEI han implementado objetivos de diversidad e inclusión para los directivos en las evaluaciones de desempeño, un aumento de 8 puntos con respecto al año pasado. Además, el 86% de las empresas ofrecen formación sobre prejuicios inconscientes, y el 74% de esas empresas realizan un seguimiento de la finalización de los cursos por parte de los directivos.

4. POLÍTICAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL

Estas métricas evalúan la fortaleza de las políticas de la empresa contra el acoso sexual y sus procedimientos para atender los reclamos de los empleados.

De las 478 empresas que divulgan esta información, 303 realizan capacitación anual contra el acoso (63%). Además, 47 empresas parte del índice todavía exigen que todos los reclamos se lleven a arbitraje privado, lo que implica que las víctimas pueden no tener voz en el resultado.

5. IMAGEN DE MARCA EXTERNA:

Mide cómo los stakeholders perciben una empresa teniendo en cuenta factores como supply chain, productos y servicios, cómo se representa a las mujeres en la publicidad y el apoyo externo a las mujeres en la comunidad.

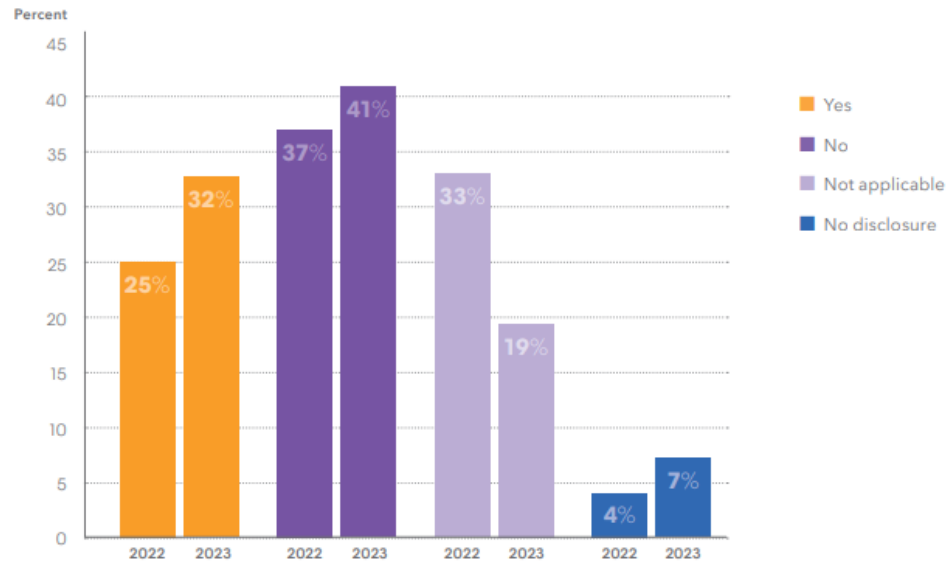
En temas de supply chain, un 57% de las empresas que componen el Índice tienen un programa de diversidad de proveedores que incluya mujeres. Por otro lado, un 82% evalúa todo el contenido publicitario y de marketing para evitar sesgos de género antes de la publicación.

A medida que evoluciona el uso de la inteligencia artificial y machine learning, es importante tomar medidas para evitar la incorporación de sesgos de género en conjuntos de datos y modelos de capacitación.

De los 484 componentes del GEI que respondieron la pregunta "¿La empresa evalúa el balance de género en machine learning para evitar que los algoritmos perpetúen los sesgos de género?", hubo un aumento del 7% en las respuestas positivas (ver gráfico 6).

Gráfico 6: herramientas de machine learning (% de empresas que evalúa balance de género)

Machine learning among GEI Members



Fuente: Bloomberg, 2023 Gender-Equality Index Report 2023, p. 36.