

El talent femení i l'ESG: benefici social i corporatiu

ESTER OLIVERAS
Universitat Pompeu Fabra

Data recepció: 16-9-2021
Data acceptació: 20-12-2021

RESUM

La igualtat de gènere és un dels aspectes més rellevants de les polítiques empresarials ESG, ja que afecta tant a la part social com la part de bon govern. En l'aspecte social, s'aborden temes com la selecció i la promoció; la bretxa salarial o la segregació horitzontal del treball i, pel que fa a la governança, una baixa presència de dones en posicions de responsabilitat o en consells de direcció pot acabar comportant pèrdues financeres. En aquest sentit, existeix abundant evidència científica que una diversitat ben gestionada, multiplica els beneficis i moltes organitzacions estan implantant polítiques que vetllen per eliminar les pràctiques masculistes i treballen per a canviar les cultures organitzatives basades en el patriarcat.

La creixent normativa entorn de la igualtat de gènere que obliga les empreses a la publicació d'informació de caràcter no financer, la creació de protocols contra la violència de gènere i l'elaboració de plans d'igualtat crea un entorn favorable perquè les organitzacions emprenguin aquest canvi.

Classificació JEL: M14, M40, Q5, R11.

PARAULES CLAU

Igualtat laboral, *reporting*, talent femení.

ABSTRACT

Gender equality is one of the most important aspects of ESG business policies because it affects both the social part and the part of good governance. In the social aspect, issues such as selection and promotion are addressed; the pay gap or horizontal segregation of work and, in terms of governance, a low presence of women in positions of responsibility or on boards of directors can end up leading to financial losses. In this sense, there is abundant scientific evidence that well-managed diversity multiplies benefits, and many organizations are implementing policies that seek to eliminate sexist practices and work to change patriarchal-based organizational cultures.

The growing regulations on gender equality that require companies to publish non-financial information, the creation of protocols against gender violence and the development of equality plans create a favorable environment for organizations to undertake this change.

JEL classification: M14, M40, Q5, R11.

KEYWORDS

Employment equality, reporting, female talent.

«La igualtat entre dones i homes constitueix un valor fonamental de la Unió Europea i que les polítiques d'igualtat de gènere són vitals per al creixement econòmic, la prosperitat i la competitivitat».

—*Consell de la Unió Europea,
Pacte Europeu per a la igualtat de gènere (2011-2020)*



Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció
Edifici Col·legi d'Economistes de Catalunya 4a. Planta, Barcelona
Tel. 93 416 16 04 extensió 2019
info@accid.org
www.accid.org
[@AssociacioACCID](https://twitter.com/AssociacioACCID)